

# TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA LAHDEN NUORISOPALVELUILLE

LAHDEN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaaliala  
Sosionomi (amk)  
Sosiaalipedagoginen lapsi- ja  
nuorisotyö  
Opinnäytetyö  
Kevät 2016  
Mikko Ahtila

Lahden ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma

AHTILA, MIKKO:

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-  
suunnitelma Lahden  
nuorisopalveluille

Sosiaalipedagogisen lapsi- ja nuorisotyön opinnäytetyö, 30 sivua, 47  
liitesivua

Kevät 2016

TIIVISTELMÄ

---

Suomen lainsäädäntö elää murrosta. Uuden yhdenvertaisuuslain ja uudistetun tasa-arvolainsäädännön siirtymäaika päättyy vuoden 2016 loppuun ja tämä asettaa organisaatioille tarpeen kehittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiaan.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman runko Lahden kaupungin nuorisopalveluille. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Lahden nuorisopalvelut. Suunnitelmarungon kohderyhmään kuului kaikki organisaation työntekijät.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli nostaa esiin vähemmistöryhmiin liittyviä erityiskysymyksiä nyky-yhteiskunnassa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyen.

Opinnäytetyön toiminnalliseen tuotokseen sisältyi taustakartoitus sisältäen henkilöstölle suunnatun tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn, henkilöstön osallistamisen suunnitelmarungon kehittämiseen, kyselyn tulosten esittely johtoryhmälle sekä suunnitelmarungon luominen taustakartoitusmateriaalin pohjalta.

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä ovat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä näiden suhteen juuri uudistunut lainsäädäntö. Näiden teorialähteiden pohjalta suunnittelin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarungon, joka huomioi uudistuneen lainsäädännön vaatimukset.

Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarunko on helposti mukauttaen vietävissä myös muihin Lahden kaupungin toimialueisiin kuten esimerkiksi varhaiskasvatukseen. Opinnäytetyö sisältää erikseen yhden kappaleen liittyen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen varhaiskasvatuksessa.

Asiasanat: tasa-arvo, yhdenvertaisuus, tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuuskysely, yhdenvertaisuussuunnitelma

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services

AHTILA, MIKKO:

Equality plan for Youth Services In  
the city of Lahti

Bachelor's Thesis in Social Pedagogy for Work with Children and young  
people, 30 pages, 47 pages of appendices

Spring 2016

ABSTRACT

---

Finnish legislation is in transition. New legislation concerning equality among different backgrounds and features and revised legislation concerning equality among genders has a transition period that ends in the end of year 2016. This puts different organizations in front of the task to revise their equality plans.

The objective of this thesis was to plan and make a basis for equality plan for Youth Services of the city of Lahti. The Client of this thesis was Youth Services of Lahti. The Target group was all employees of the organization.

The Goal of this thesis was to point out some key challenges in modern society concerning minority groups and equality.

The thesis consisted of background mapping including a equality survey. It also included communal conversation group for the employees and a survey result presentation for the executive team and base for equality plan based on the survey results and background mapping.

The theoretical framework of this thesis was equality and just updated legislation concerning it. Using these theoretical sources an equality plan was designed that fulfils all requirements of the new legislation.

The product of this thesis can be easily modified and utilized in other organizations in Lahti such as example childhood education. The thesis includes one chapter on equality in early childhood education.

Key words: equality, equality survey, equality plan

## SISÄLLYS

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | JOHDANTO   | 1  |
| 2   | OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT                                    | 4  |
| 2.1 | Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tuotos                   | 4  |
| 2.2 | Opinnäytetyön toimeksiantaja                                 | 5  |
| 2.3 | Tiedonhaun kuvaus  | 5  |
| 3   | TASA-ARVOON JA YHDENVERTAISUUTEEN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ       | 7  |
| 3.1 | Yhdenvertaisuus  | 7  |
| 3.2 | Tasa-arvo  | 8  |
| 3.3 | Syrjintä   | 8  |
| 3.4 | Positiivinen erityiskohtelu                                  | 9  |
| 3.5 | Kohtuullinen mukauttaminen                                   | 9  |
| 4   | TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ                     | 11 |
| 4.1 | Aiheeseen liittyviä tutkimuksia                              | 12 |
| 5   | TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS NUORISOTYÖSSÄ                   | 14 |
| 6   | TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA                     | 16 |
| 7   | OPINNÄYTETYÖPROSESSI   | 19 |
| 7.1 | Taustakartoitus  | 19 |
| 7.2 | Henkilöstön osallistaminen suunnitelman kehittämiseen        | 20 |
| 7.3 | Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely              | 20 |
| 7.4 | Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarungon luominen      | 22 |
| 7.5 | Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarungon julkaiseminen | 22 |
| 8   | POHDINTA   | 23 |
| 8.1 | Opinnäytetyön eettisyys                                      | 24 |
| 8.2 | Tuotoksen hyödynnettävyys                                    | 25 |
| 9   | TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ           | 26 |
|     | LÄHTEET  | 29 |
|     | LIITTEET   | 33 |

## 1 JOHDANTO

Ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen ensimmäisissä artikloissa tuodaan esiin ihmisoikeusajattelun perusta: kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Jokainen ihminen on oikeutettu kaikkiin julistuksessa esitettyihin oikeuksiin ja vapauksiin ilman minkäänlaista rotuun, väriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, omaisuuteen, syntyperään tai muuhun tekijään perustuvaa erotusta. (Koivorova & Pirjatanniemi 2014, 109.)

Suomen perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaiset lain edessä. Lain 6§ sisältää yhdenvertaisuuden lain edessä sekä yleisen syrjintäkiellon (Finlex 2016). Tämän lisäksi Suomen lainsäädännössä on 14 eri lakia, jotka sisältävät lainsäädäntöä joko tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

Suomen lainsäädäntö muuttui merkittävästi vuonna 2014, jolloin hyväksyttiin Yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325). Samaan aikaan uudistettiin laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (30.12.2014/1339). Uuden lainsäädännön voimaantulon yhteydessä määritettiin, että uuden yhdenvertaisuuslain 5§:n 2 momentissa, 6§:n 2 momentissa ja 7§:n 2 momentissa tarkoitettujen suunnitelmien tulee olla laadittuina kahden vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta. (Finlex 2016.)

Organisaatioiden toimintaa ja työyhteisöjen henkilöstöpolitiikka ohjaa usein normaaliuden periaate tai valtaväestöolettaamus. Sen seurauksena tapahtuu usein syrjintää, jonka takia tarvitaan konkreettisia toimenpiteitä sen ehkäisemiseksi. Ilman konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvo tai yhdenvertaisuus ei toteudu. (Allianssi 2015, 8.)

Yhdenvertaisuuslaissa 5§ 2 momentissa edellytetään viranomaisia laatimaan suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. 7§ 2 momentissa työnantajan, jolla palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilö, on oltava suunnitelma tarvittavista

toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edellä mainitussa lainsäädännön voimaantulon yhteydessä tarkoitettujen suunnitelmien suhteen siirtymäaika päättyy 31.12.2016.

Lähtökohtana opinnäytetyölle oli oma kiinnostus aihealueeseen oman työni kautta jossa työskentelen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten ihmisoikeuksien edistävässä kolmannen sektorin järjestöstä. Varsinkin sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden kohdalla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa on haasteita ja lainsäädäntöä noudatetaan hyvin kirjavasti valtakunnallisesti. Esimerkiksi sukupuoleltaan moninaisten henkilöiden kohdalla arjen työssä koetaan jatkuvasti syrjintätapauksia esimerkiksi rekrytoinnin eri vaiheissa.

Muuttunut lainsäädäntö kohta päättyvän siirtymäajan vuoksi tekee aiheesta yhteiskunnallisesti ajankohtaisen ja tärkeän. Moni organisaatio on vasta aloittamassa tai ei ole vielä edes aloittanut uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman suunnittelemista ja kehittämistä. Yksi erityisen hyvin uuden lainsäädännön velvollisuudet huomioon ottava suunnitelma on Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2015-2017, joka on valittu tässä opinnäytetyössä tehtävän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarungon pohjaksi.

Kiinnostuneita toimeksiantajia opinnäytetyölle oli useita, päädyin valitsemaan toimeksiantajaksi Lahden nuorisopalvelut siitä syystä että organisaatio on minulle entuudestaan tuttu työskenneltyäni siellä. Toisaalta itselläni on myös paljon yhteistyötä kyseisen organisaation kanssa, joten tämänkin vuoksi Lahden nuorisopalvelut oli luonnollinen valinta toimeksiantajaksi. Toimeksiantajan tuli myöskin olla organisaatio, jolla ei ole omaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, joka vastaisi uudistuneen lainsäädännön vaatimuksia, eikä sen tekemiseen oltu käynnistetty vielä hanketta.

Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tuotoksena syntyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarunko Lahden nuorisopalveluille. Toimeksiantaja voi hyödyntää suunnitelmarunkoa oman organisaation

tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kehittämistyössä.

Suunnitelmarunko sisältää lainsäädännön kannalta keskeiset sisällöt, jotka tulee muokata organisaation tavoitteiden mukaisiksi.

## 2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Kyseessä on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisella opinnäytetyöllä tavoitellaan ammattialan käytäntöjen ohjeistamista, opastamista tai toiminnan järjestämistä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toiminta ja sen raportointi tutkimusviestinnän avulla. Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja käytännönläheinen, jolla opiskelija tuo esiin valmiutensa toimia oman alansa asiantuntijatehtävissä. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 9–10.)

### 2.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tuotos

Opinnäytetyön tavoitteena on suunnitella ja laatia Lahden nuorisopalveluiden käyttöön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmarunko, jonka perusteella voidaan luoda lopullinen organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tavoitteena on, että koko organisaation henkilöstö voi hyödyntää suunnitelmaa omassa työssään ja joka on uudistuneen lainsäädännön mukainen.

Opinnäytetyön tarkoituksena on nostaa esiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen haasteita nyky-yhteiskunnassa ja sitä kautta parantaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista toimeksiantajan organisaation osalta.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmanrunko Lahden nuorisopalveluille. Suunnitelmarungon oli tarkoitus olla sisällöltään selkeä, informatiivinen ja selkeästi konkreettisiin esimerkkeihin perustuva. Suunnitelmarungon oli tarkoitus olla helposti lähestyttävä ja toimeksiantajan työntekijöiden vaivattomasti hyödynnettävissä.

Suunnitelmarungon yksi tarkoitus on haastaa toimeksiantajan henkilöstö pohtimaan yhdenvertaisuuden toteutumista ja siihen liittyviä mahdollisia ongelmakohtia omassa työssään. Samalla suunnitelmarunko pyrkii



kannustamaan organisaation henkilöstöä pohtimaan omia ennakkoluuloja ja asenteitaan.

## 2.2 Opinnäytetyön toimeksiantaja

Toimeksiantajana opinnäytetyössä toimii Lahden nuorisopalvelut.

Lahden nuorisopalvelut on Lahden kaupungin palvelutuottaja.

Nuorisopalveluiden toiminta-ajatuksena on edistää nuorten hyvinvointia yhteisöllisellä ja yksilöllisellä tuella ja toiminnalla. Nuorisopalvelut tarjoaa monipuolista toimintaa, vahvistaa nuorten oman toiminnan ja vaikuttamisen mahdollisuuksia ja on tärkeä nuorten työllisyys- ja erityispalveluiden tarjoaja. (Lahden nuorisopalvelut 2016.)

## 2.3 Tiedonhaun kuvaus

Opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen kuuluvat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus omina käsitteinään sekä miten ne näkyvät varhaiskasvatuksessa, nuorisotyössä ja työelämässä. Lähdeaineiston hakemisessa hyödynnettiin ammattikorkeakoulun tutkimukselliseen työhön liittyviä ohjeita sekä korkeakoulukirjaston neuvontaa.

Tiedonhakua tehtiin sekä suomeksi että englanniksi eri hakutermeillä. Haasteelliseksi tiedonhaun englanninkielellä teki se että termi equality käsittää sekä yhdenvertaisuuden että tasa-arvon, kun suomenkielessä molemmat ovat omina termeinään. Lähdeaineiston valinnassa pyrittiin huomioimaan sen vastaavuus opinnäytetyön aiheeseen. Lähdeaineisto rajattiin julkaisuvuoden perusteella siten, että se olisi pääosin 2010-luvulla julkaistua. Jotkin lähteet ovat julkaistu ennen vuotta 2010 ja ne valittiin lähteiksi niiden keskeisten tietojen perusteella.

Tiedonhaussa keskityttiin merkittävästi uudistuneen lainsäädännön sisältöihin ja eri ministeriöiden julkaistuihin ohjeistuksiin uuteen lainsäädäntöön liittyen. Tämä oli tarkoituksenmukaista opinnäytetyön

kannalta, jossa tavoitteena oli luoda uudistuneen lainsäädännön mukainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarunko.

### 3 TASA-ARVOON JA YHDENVERTAISUUTEEN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus pohjautuvat voimakkaasti ihmisoikeuksiin ja niiden tarpeellisuuteen. Ife (2012, 300) toteaa että yhtenä näkökulmana voidaan nähdä kasvavan kiinnostuksen ihmisoikeuksiin ja niiden toteutumiseen luovan toivoa että tulevaisuudessa yhteisöllisesti päädyttäisiin yhteisiin ihmisoikeuksien arvoihin yksittäisen yksilön ahneuden ja kuluttamisen sijaan.

Yksi näkökulma arvioitaessa organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista on arvioida yksilön monimuotoisten identiteettien mahdollisuus yhteisössä. Nousiaisen (2015, 80) mukaan identiteetissä on kysymys siitä kuka, mikä tai millainen joku yksilö on. Identiteetti rakentuu aina suhteessa muihin ihmisiin sekä ympäröivään todellisuuteen, kuten esimerkiksi kulttuuriin. Erilaisissa yhteisöissä kukin yksilö käy neuvottelua identiteetistään suhteessa muihin yhteisön jäseniin ja yhteisössä vallitseviin kulttuurisiin odotuksiin.

#### 3.1 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. (Sisäasiainministeriö 2010, 8.)

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluita – perusoikeudet kuuluvat kaikille. (Sisäasiainministeriö 2010, 8.)

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä.

Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla. (Sisäasiainministeriö 2010, 8.)

### 3.2 Tasa-arvo

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tarkoittavat samaa asiaa: tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille henkilöön liittyvistä syistä riippumatta. Yleisessä kielenkäytössä ja lainsäädännössä tasa-arvo on vakiintunut tarkoittamaan sukupuolten välistä tasavertaisuutta. Muihin mahdollisiin syrjintäperusteisiin viitattaessa lainsäädännössä käytetään nykyään yhdenvertaisuus-käsitettä. (Lahden kaupunki 2006, 4.)

### 3.3 Syrjintä

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslain mukaan syrjinnän käsite kattaa välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä käskyn tai ohjeen syrjiä jotakuta (Finlex 2016).

Syrjintää on erilainen kohtelu henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintää ei kuitenkaan ole esimerkiksi palvelun suuntaaminen jollekin erityisryhmälle kuten vain maahanmuuttajanuorille. Tärkeintä on ymmärtää, että syrjintä ei ole mielipidekysymys: kukaan ei voi perustella syrjivää käytöstä omalla vakaumuksellaan tai mielipiteillään. (Allianssi 2015, 20.)

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (Yhdenvertaisuuslaki 10§).

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (Yhdenvertaisuuslaki 13§).

Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan nykyisin lähinnä joutumista syrjityksi eri tilanteissa eri perusteilla, jossakin tilanteessa iän, jossakin sukupuolen vuoksi. Moniperusteisella syrjinnällä on voitu tarkoittaa myös syrjintää samassa tilanteessa useammalla perusteella, kuten sukupuolen ja etnisen taustan vuoksi. Syrjintä on kummassakin muodossaan tunnustettavissa ja käsiteltävissä nykyisen lainsäädännön pohjalta. (Kuoppamäki 2008, 74.)

### 3.4 Positiivinen erityiskohtelu

Samanlainen kohtelu ei kaikissa tilanteissa välttämättä takaa työntekijöiden tai työnhakijoiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta, vaan toisinaan on tarpeen toteuttaa niin sanottuja positiivisia erityistoimenpiteitä yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 9).

Positiivinen erityiskohtelu on keino tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseen ja syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen tai poistamiseen. Käytännössä positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tietyn heikommassa asemassa olevan ryhmän (esim. lapset, tai vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavista toimenpiteistä. (Oikeusministeriö 2016, 15.)

Yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellolla ei estetä sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen laissa tarkoitettusta syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lieventämiseksi. Tämän positiiviseksi erityiskohteluksi kutsutun menettelyn on lain mukaan oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhtaista. (Kuoppamäki 2008, 75.)

### 3.5 Kohtuullinen mukauttaminen

Kohtuullisilla mukautuksilla turvataan vammaisten henkilöiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta erilaisissa tilanteissa. Kohtuullisten mukautusten tekeminen on yhdenvertaisuuslain mukainen velvollisuus, jonka

laiminlyönti katsotaan yhdeksi syrjinnän muodoksi. (Oikeusministeriö 2016, 15.)

Usein jo pienillä työympäristön muutoksilla ja työtehtävien tai –aikojen räätälöinnillä esimerkiksi liikunta- tai aistivammaisesta henkilön työolosuhteet voidaan muuttaa sellaisiksi, että he pystyvät osallistumaan organisaation toimintaan täydellä työpanoksellaan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 12).

#### 4 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Työelämässä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kytkeytyvät osallisuuteen varsinkin yhteisöjen osalta. Juhila (2006, 123) toteaa osallisuuden ja kansalaisuuden kytkeytyvät olennaisella tavalla yhteisöihin ja niiden varaan rakentuvaan kansalaisyhteiskuntaan. Yhteisöihin kuuluminen, niissä toimiminen ja niiden kautta vaikuttaminen rakentavat osallisuutta ja kansalaisuutta. Kansalaisyhteiskunnan voidaankin nähdä perustuvan paljolti aktiivisiin yhteisöihin.

Arvot ohjaavat toimintaa ja organisaation yhteiset ja julkilausutut arvot ovat eettisen toiminnan perusta. Eettisen toiminnan perustaan kuuluu myös se, että kaikki työyhteisön jäsenet sitoutuvat arvojen mukaiseen käyttäytymiseen ja että kaikilla on mahdollisuus osallistua ja tulla kuulluksi. (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen, 2011.)

Työelämässä työsopimuslain 2 luvussa 2§:ssa säädetään tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta viitaten sekä yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014), että lakiin naisten ja miesten tasa-arvosta (609/1986). Voidaankin todeta, että edellä mainitut lait ovat keskiössä työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. (Finlex 2016.)

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa 5§:ssa viranomaisen, 6§:ssa koulutuksen järjestäjän ja 7§:ssa työnantajan edistävän yhdenvertaisuutta. Laki naisten ja miesten tasa-arvosta velvoittaa 4§:ssa viranomaisen ja 6§:ssa työnantajan edistävän tasa-arvoa, sekä 5§:ssa koulutuksen järjestäjän arvioimaan ja kehittämään tasa-arvon toteutumista koulutuksessa ja opetuksessa. (Finlex 2016.)

Tarkemmin yhdenvertaisuuslakiin tutustuttaessa voidaan nähdä mitä yhdenvertaisuuden edistäminen tarkoittaa eri organisaatioiden kohdalla. Yhdenvertaisuuslain 2 luvun mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Lisäksi viranomaisella, koulutuksen

järjestäjällä ja työnantajalla on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Finlex 2016.)

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta edellyttää viranomaisen kaikessa toiminnassaan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Samainen laki edellyttää koulutuksen järjestäjien tai opetusta järjestävien yhteisöjen huolehtivan siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen, sekä että opetus-, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista. Koulutuksen järjestäjä vastaa myös siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Työnantajan tulee samaisen lain perusteella edistää sukupuolen tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Laki edellyttää myös työnantajan laativan tasa-arvosuunnitelman. (Finlex 2016.)

Lainsäädännön lisäksi tulisi aina huomioida yksilön kokemus osana organisaatiota. Niiranen ym. (2011, 129) toteaaakin mahdollisen eron työyhteisön ja organisaation välillä. Esimerkiksi suuressa organisaatiossa ei välttämättä synny työyhteisön yhteisöllisyyteen liittyvää yhteistä sosiaalista todellisuutta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.

#### 4.1 Aiheeseen liittyviä tutkimuksia

Työterveyslaitoksen (2009, 16) Työ ja terveys haastattelututkimuksessa on tutkittu työyhteisöjen toimivuutta ja ilmapiiriä. Kyseisen tutkimuksen mukaan miesten arviot sukupuolisen kohtelun tasapuolisuudesta ovat myönteisempiä kuin naisten. Yksi epätasapuolisen kohtelun ilmentymä on seksuaalinen häirintä. Se tarkoittaa ei-toivottua sanallista tai fyysistä seksuaaliviritteistä käyttäytymistä, jonka kohde kokee vastentahtoisena (seksistiset vitsit tai huomautukset, vihjailevat katseet tai eleet, koskettelu tai nipistely). Vuonna 2009 työssä olevista naisista 3% ja miehistä 1% ilmoitti kokeneensa kuluneen vuoden aikana tämänkaltaista häirintää



työssään. Lukumääräisesti tämä tarkoittaa noin 31 000 naista ja noin 12 000 miestä.

Työolobarometrissa on palkansaaajilta kysytty arvioita omalla työpaikalla havaitusta syrjinnästä vuodesta 2001 lähtien. Barometrissa vastaajia on pyydetty arvioimaan esiintyykö omassa organisaatiossa syrjintää. Vuonna 2015 7% arvioi, että omassa organisaatiossa esiintyi syrjintää jossa perusteena nuori ikä ja joka kymmenes arvioi, että työpaikalla oli korkeaa ikään perustuvaa syrjintää. Samaisessa tutkimuksessa 6% arvioi että työpaikalla esiintyi naisiin kohdistuvaa syrjintää. Mieheen kohdistuvaa syrjintää oli havainnut ainoastaan kaksi sadasta. Barometrissa kysytyistä syrjintäperusteista määräaikaisiin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä oli kaikista yleisintä. Jopa 15% vastaajista sanoi vuonna 2015, että sitä esiintyy omassa organisaatiossa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 64-67.)

Työolobarometrin mukaan monet arvioivat, että omalla työpaikalla joskus esiintyy työpaikkakiusaamista työtovereiden, asiakkaiden tai esimiesten taholta. Jatkuva kiusaaminen on sen sijaan harvinaista. Fyysinen väkivalta tai sen uhka tulee usein työyhteisön ulkopuolelta, asiakkaiden taholta. Työtovereiden taholta tuleva kiusaaminen on yleisintä 35% arvioi vuonna 2015, että sitä esiintyy työpaikalla joskus ja kolme prosenttia arvioi, että sitä esiintyy jatkuvasti. Työpaikkakiusaamisessa on selviä eroja sektoreiden välillä, pääasiassa se on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 69-70.)

## 5 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS NUORISOTYÖSSÄ

Nuorisotyössä työyhteisö on merkittävässä asemassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa ja sen kokemisessa. Niiranen ym. (2011, 131) mukaan työyhteisöstä puhuttaessa tulee samalla keskusteluun työyhteisön dynamiikka, ryhmäilmiöt ja ihmisten välinen vuorovaikutus. Ryhmädynamiikan osatekijöitä ovat muun muassa roolit, kommunikointi, valta, normit ja se ilmenee jäsenten välisenä alati muuttavana vuorovaikutuksena.

Yhdenvertaisuuslaki sekä laki naisten ja miesten tasa-arvosta koskee nuorisotyötä siinä missä muitakin toimialoja. Tämän lisäksi lainsäädännöstä on huomioitava nuorisolaki (27.1.2006/72). Nuorisolain tarkoituksena on tukea nuorten kasvua ja itsenäistymistä, edistää nuorten aktiivista kansalaisuutta ja nuorten sosiaalista vahvistamisesta sekä parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja. Tavoitteen toteutumisessa lähtökohtina ovat yhteisöllisyys, yhteisvastuu, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys, terveet elämäntavat sekä ympäristön ja elämän kunnioittaminen. (Finlex 2016.)

Honkasalon (2011, 90) tutkimuksessa sukupuolten tasa-arvo oli asia, jonka haastateltavat itse nostivat esille puhuessaan nuorisotyön ja monikulttuurisuuden haastavimmista osa-alueista.

Tasa-arvon toteutuminen työssä tarkoittaa sitä, että jokaiselle työntekijälle ja toimintaan osallistuvalla tulee taata tasa-arvoiset mahdollisuudet sekä tasa-arvoinen kohtelu riippumatta hänen oletetusta sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolen ilmaisustaan (Allianssi 2015, 6).

Yhdenvertaisuuden toteutuminen työssä tarkoittaa sitä, että jokaisella työntekijällä ja toimintaan osallistuvalla tulee olla samanlaiset mahdollisuudet tehdä työtä, osallistua ja tulla kohdelluksi riippumatta hänen taustastaan (Allianssi 2015, 6).

Organisaation monimuotoisuuden vaaliminen on yksi toimiva tapa ylläpitää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Työ- ja elinkeinoministeriön

(2010, 5) mukaan monimuotoisuudella tarkoitetaan organisaation henkilöstön, asiakaskunnan ja muiden sidosryhmien moninaisuutta ja moniarvoisuutta. Ihmiset ovat eri-ikäisiä ja edustavat jotain sukupuolta, jokaisella on etninen tai kansallinen alkuperänsä ja kielensä, uskontonsa tai vakaumuksensa. Olemme erilaisia fyysisiltä toimintakyvyiltämme, terveydentilaltamme sekä seksuaaliselta suuntautumiseltamme. Monimuotoisuus ilmenee myös eroina näkökulmissa, käsityksissä, osaamisessa, toiminnassa tai tarpeissa ja odotuksissa.

## 6 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitteluvollisuus voidaan toteuttaa eri tavoin, joko erillisenä yhdenvertaisuussuunnitelmana tai osana jotain muuta suunnitelmaa. Näitä ovat yhteistoimintalaeissa säädetty henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma tai monimuotoisuussuunnitelma. (Sippola 2015, 14.)

Yhdenvertaisuuden edistämissuunnitelman ollessa osa tasa-arvosuunnittelua voidaan suunnitelmassa luontevasti käsitellä moniperusteisen syrjinnän ehkäisemistä (Sippola 2015, 14).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarungon sisällöistä monet näkökulmat sellaisenaan luovat organisaation eettisiä toimintaohjeita. Niirasen ym. (2011, 117) mukaan eettinen toimintaohje eli koodi on aina kirjallinen dokumentti, mutta se ei suinkaan kata kaikkia etiikan piiriin kuuluvia asioita. Etiikkaa ei voida kokonaisuudessaan purkaa yhtenäiseksi ohjeistoksi, joka kertoo miten pitäisi toimia; elämä on liian moninainen tällaisen ohjeiston kehittämiseen.

Lahden nuorisopalveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarunko sisältää

1. Tietoa yhdenvertaisuuslain sekä laki naisten ja miesten tasa-arvosta sisällöistä
2. Ajatuksia siitä, mitä eri toimijoiden tulisi arvioida arvioidessaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja niiden toteutumista
3. Esimerkkejä erilaisiin syrjinnän vaarassa oleviin ryhmiin liittyvistä kysymyksistä
4. Esimerkkejä organisaation toimintojen kehittämisestä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

Suunnitelma pitää sisällään myöskin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselystä nousset kehittämiskohteet, joista toinen oli epäasiallinen kielenkäyttö organisaatiossa ja toinen oli vastaajien kokemus tasa-arvo- yhdenvertaisuuskoulutuksen tarpeellisuudesta.

Suunnitelman sisällysluettelon sisältö on seuraavanlainen:

1. Johdanto
2. Taustaa
3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen periaatteellisella tasolla sekä konkreettisina toimenpiteinä
4. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, syrjinnän ennaltaehkäisy
5. Seuranta ja arviointi
6. Tarkistuslistat
7. Lähteet

Tämän opinnäytetyön tuotoksena syntynyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarunko noudattaa sisällöltään pääosin identtisesti Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosille 2015-2017, niin että sisältöjä on muokattu toimeksiantajan tarpeita vastaavaksi.

Keskeistä suunnitelmassa on yhteisön yksilöiden keskinäisen vuorovaikutuksen ja toiminnan näkökulmat, joita suunnitelmassa käydään läpi konkreettisten esimerkkien kautta. Yhteiskunnallisuus ja yhteisöihin kuuluminen sekä sosiaalinen toiminta ovat ihmisille lajityypillisiä. Yhteiskunnallisina toimijoina ihmiset satsaavat sosiaaliseen ja yhteisöllisyyteen. He rakentavat arkipäiväänsä, sosiaalisia suhteitaan ja sidoksiaan toisiin ihmisiin. He antavat ja saavat keskinäistä sosiaalista tukea ja toimivat arjen yhteisöissä. (Pohjola 2015, 17.)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on tuoda esille vuorovaikutuskulttuuriin liittyviä seikkoja. Mönkkösen (2002, 13) mukaan vuorovaikutuskulttuurilla tarkoitetaan yhteisesti jaettuja usein ikään kuin

itsestään selvinä pidettyjä käsityksiä vuorovaikutussuhteen luonteesta ja sen merkityksestä.

Suunnitelman sisällön lisäksi tulisi huomioida näkemys siitä miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen etenee askel askeleelta (mukailtu Sisäasiainministeriön yhdenvertaisen järjestötoiminnan opasta)

1. Organisaation henkilöstön ja toimintaan osallistuvien osallistaminen ja sitouttaminen
2. Nykytilan kartoitus
3. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävästä tavoitteista ja toimenpiteistä päättäminen
4. Tiedottaminen ja toimeenpano
5. Seuranta
6. Päivittäminen ja uusien tavoitteiden asettaminen.

Opinnäytetyön osalta ei oteta kantaa siihen millaisessa formaatissa lopullinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulisi olla tai mitä liitteitä sen mukana tulisi olla. Kyseinen suunnitelma ei ole myöskään tämän opinnäytetyön liitteenä, sillä kyseistä suunnitelmaa ei ole esitelty henkilöstölle eikä siitä ole kerätty palautetta siinä vaiheessa kun tämä opinnäytetyö on julkaistu.

Yhdenvertaisuuden tavoitteellinen edistäminen edellyttää sille asetettujen tavoitteiden toteutumisen säännöllistä seurantaa, muutostarpeiden arviointia sekä arvioinnin pohjalta esiinnousseiden toimenpidemuutosten toteuttamista (Sippola 2015, 13).

## 7 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

Opinnäytetyön kulku voidaan jakaa seuraaviin osaprosesseihin:

1. Taustakartoitus
2. Henkilöstön osallistaminen suunnitelman kehittämiseen
3. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely
4. Tulosten esittely johtoryhmälle
5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luominen
6. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman julkaiseminen

### 7.1 Taustakartoitus

Lähdettäessä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen on aluksi oleellista tarkastella miten näihin liittyvät asiat toteutuvat organisaatiossa lähtötilanteessa. Tämä tarkastelu suoritettiin taustakartoituksen ja henkilöstölle suunnatun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn avulla.

Taustakartoitus piti sisällään vertailusuunnitelmiin tutustumisen, tässä opinnäytetyössä vertailusuunnitelmiksi valikoitui Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2015-2017, sekä Helsingin nuorisoasiainkeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2014-2017. Tässä kohdassa on hyvä huomioda että Helsingin nuorisoasiainkeskuksen suunnitelma on luoto vanhan lainsäädännön mukaisesti. Allianssin suunnitelmaa hyödynnettiin pohjana tässä opinnäytetyössä esiteltyyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman runkoon. Helsingin nuorisoasiainkeskuksen suunnitelmaa hyödynnettiin suunniteltaessa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä.

Taustakartoituksessa myöskin hyödynnettiin Lahden nuorisopalveluiden henkilöstölle avattua facebook-ryhmää. Taustakartoituksen merkeissä osan henkilöstön kanssa pidettiin yhteistyöpalavereita, joissa kartoitettiin lähtötilannetta ja ajatuksia siitä mihin opinnäytetyötä tulisi suunnata. Yhteistyöpalavereita ei ollut etukäteen valittu, vaan ne sovittiin niiden kanssa jotka sellaista ehdottivat.

## 7.2 Henkilöstön osallistaminen suunnitelman kehittämiseen

Lahden nuorisopalveluiden henkilöstölle avattiin facebook-ryhmä yhteistä keskustelua varten. Opinnäytetyöntekijä vastasi pääosin ryhmän keskustelunavauksista ja ryhmän keskustelun moderoinnista. Ryhmässä henkilöstöllä oli mahdollisuus vaikuttaa tulevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältöihin ja osallistua suunnitelman kokonaisprosessiin. Prosessiin oli mahdollista osallistua myöskin sähköpostitse tai varaamalla ajan yhteistyöpalaveriin opinnäytetyöntekijän kanssa. Henkilöstön osallistuminen verkkokeskusteluun oli suhteellisen vähäistä, joten tältä osin jatkotyöstämisessä olisi hyvä selvittää lisää henkilöstön ajatuksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman suhteen.

Facebook-keskusteluissa teemoina olivat muun muassa miten henkilöstö määrittelee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteen ja millaisia ohjeita henkilöstö näkisi keskeisin arjen työn tekemisen kannalta. Keskustelujen pohjalta muokattiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmanrunkoon keskeisiä käsitteitä kuten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

## 7.3 Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioimisen tarkoituksena on tunnistaa syrjintää ja löytää keinoja, joiden avulla työpaikan ja toiminnan yhdenvertaisuutta voidaan parantaa. Arvioinnin pohjalta viranomaisen, koulutuksen järjestäjän tai työnantajan on mahdollista toteuttaa tehokkaita toimenpiteitä syrjinnän ehkäisemiseksi, siihen puuttumiseksi ja eri ryhmien tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Oikeusministeriö 2016, 5.)

Lahden nuorisopalveluiden henkilöstölle suunnattuun tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi yhteensä 85 henkilöä, joista 71 palautti kyselyn 22.2. kehittämispäivän yhteydessä ja 14 henkilöä palautti kyselyn jälkikäteen 4.3. mennessä. Jälkikäteen palauttaneet henkilöt olivat eri nuorisotalojen tuntiohjaajia. Lahden nuorisopalveluille oli työsuhteessa helmikuussa 2016 104 henkilöä (pois lukien tukityöllistetyt), joten kyselyn



vastausprosentti oli 81,7%, jota voidaan pitää hyvänä. Vastausprosenttiin vaikutti se, että organisaation johto mahdollisti kyselyyn vastaamisen osana kehittämispäivää.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely luotiin Helsingin nuorisosiainkeskuksen ja Sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnittelun oppaassa olleiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyiden pohjalta. Kysely esiteltiin koeryhmällä ja kyselystä kerättiin palautetta vastaajilta osana kyselyä. Henkilöstölle suunnattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely löytyy tämän opinnäytetyön liitteenä (liite 1).

Kyselyssä saatiin paljon laadullisia vastauksia kysymykseen millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi edistää? Mihin kysymykseen tulisi erityisesti kiinnittää huomiota? Nämä vastaukset olisi syytä käydä tarkasti läpi niissä olevien konkreettisten ideoiden ja ajatusten vuoksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia esiteltiin Lahden nuorisopalveluiden johtoryhmälle 5.4. Tällöin johtoryhmä pääsi tutustumaan tuloksiin ensimmäistä kertaa ja esittämään mahdollisia kysymyksiä tai kommentteja kyselyn suhteen. Johtoryhmän esittelyssä myöskin nostettiin esiin tulosten perusteella nousseet kaksi tärkeintä kehittämiskohdetta, joista toinen oli henkilöstön kokema epäasiallinen kielenkäyttö ja toinen vastaajien näkemys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen tarpeellisuudesta.

Johtoryhmä sai erikseen tulosten esittelyn jälkeen sähköisesti yhteenvedon kaikista kyselyn määrällisistä ja laadullisista vastauksista. Näitä tuloksia ja vastauksia voidaan hyödyntää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kehittämiseen organisaatiossa. Johtoryhmällä oli myöskin mahdollisuus erikseen pyytää kyselystä tuloksia esimerkiksi eri kysymysten ristiintaulukoinnilla tarkemmin tulosten saamiseksi.

Tässä opinnäytetyössä ei käydä tarkemmin läpi henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia, sillä toimeksiantajan kanssa on sovittu, että kyselyn tulokset ja niistä tehty tulosten yhteenveto on vain organisaation omassa käytössä.

#### 7.4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarungon luominen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarungon luominen alkoi taustakartoituksen, kyselyn tulosten ja johtoryhmän kommenttien perusteella. Opinnäytetyöprosessin aikana valmistuu vasta suunnitelman runko, jonka kehittämisestä ja käyttöönotosta vastaa opinnäytetyön toimeksiantaja. Tähän ratkaisuun päädyttiin kireän aikataulun vuoksi, joka olisi vaikuttanut lopullisen suunnitelman laatuun. Suunnitelmarungossa keskitytään keskeisiin seikkoihin uudistuneen lainsäädännön näkökulmasta. Tulee myöskin huomioida, että Lahden kaupungilla on koko organisaation kattava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (2006), joka kuitenkin tällä hetkellä ei täytä uudistuneen lainsäädännön vaatimuksia.

Suunnitelmarungossa hyödynnettiin pitkälti Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan vuosille 2015-2017, täydentäen ja muokaten sitä toimeksiantajan tarpeiden mukaisesti.

#### 7.5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarungon julkaiseminen

Opinnäytetyön aikana syntyneen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarungon julkaiseminen tapahtui opinnäytetyön julkaisuseminaarissa 21.4. toimeksiantajan tiloissa. Tämän jälkeen toimeksiantaja päättää suunnitelman jatkotyöstämisestä ja sen mahdollisesti julkaisemisesta henkilöstölle, näin ollen tämä osuus ei ole enää osa tätä opinnäytetyötä.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarungossa on huomioitu hyvin uudistuneen lainsäädännön vaatimukset, samalla se sisältää organisaatiosta nousseita keskeisiä kehittämiskohteita. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön näkökulmasta oleellista on kuitenkin se, kuinka prosessi etenee ja jatkuu organisaatiossa opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen tulisi nähdä jatkuva prosessina. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulisi määritellä tietylle ajalle ja päivittää aina määräaikaan mennessä. Tärkeänä osana tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta voidaan nähdä suunnitelmaan liittyvät konkreettiset kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutumisen seuranta. Tämän opinnäytetyön osana ollut henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely on valmis työkalu jatkossa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kokemuksesta organisaatiossa.

Ajallisesti alun perin opinnäytetyöhön oli varattu riittävästi aikaa, mutta alkuvaiheen taustakartoitus kulutti käytettävissä olevasta ajasta niin suuren osan, että esimerkiksi lopullisen virallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kehittäminen jäi toimeksiantajalle. Tästä nähdäänkin kuinka merkittävät kehittämishankkeet vaativat suuren aikapanostuksen.

Henkilöstön osallistuminen verkossa käytävään keskusteluun oli suhteellisen vähäistä ja voidaankin pohtia tuliko tästä näkökulmasta täytettyä henkilöstön sitouttaminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kehittämiseen. Mahdollisuuksien mukaan osallistamisessa olisi hyvä hyödyntää erilaisia menetelmiä kuten esimerkiksi konkreettisia työpajoja verkkokeskustelun lisäksi. Organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta onkin oleellista sitouttaa henkilöstö suunnitelman jatkotyöstämiseen.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksien analysointiin olisi ollut mielenkiintoista käyttää enemmän resursseja, kuitenkin

opinnäytetyön suhteen kyseinen kysely oli vain yksi osa-alue lähtötilanteen kartoittamisen kannalta. Kysely oli suhteellisen laaja sisältäen kaiken kaikkiaan 33 kysymystä ja osa vastaajista koki kyselyn raskaana. Jatkon kannalta onkin hyvä arvioida oliko kyselyn kaikki kysymykset oleellisia organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnissa.

Myöskin palautteen kerääminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta olisi ollut tämän työn kannalta mielenkiintoista jatkokehittämisen kannalta.

### 8.1 Opinnäytetyön eettisyys

Opinnäytetyön eettisyydessä yksi oleellinen seikka oli toiminnan läpinäkyvyys koko prosessin aikana. Tämä toteutettiin osallistamalla henkilöstö mukaan suunnitelman kommentointiin ja suunnitteluun. Henkilöstölle suunnatun kyselyn toteutuksesta vastasi Lahden nuorisopalvelut, joten erillistä tutkimuslupaa kyselyn toteuttamiseen ei tarvinnut anoa.

Taustakartoituksen sekä henkilöstölle suunnatun kyselyn suhteen eettisestä näkökulmasta oli oleellista, ettei vastauksista ole tunnistettavissa yksittäistä vastaajaa ja tämä olikin merkittävä opinnäytetyön eettinen näkökulma. Kyselyn suhteen esimerkiksi täytetyt vastauslomakkeet olivat ainoastaan käytettävissä opinnäytetyön yhteydessä yhteenvetoa tehdessä ja sen jälkeen vastauslomakkeet tuhottiin tietosuojaohjeistusten mukaisesti.

Opinnäytetyön eettisestä näkökulmasta ajatelle, haasteelliseksi olisi saattanut muodostua opinnäytetyöntekijän objektiivisuus aiheen suhteen, huomioiden opinnäytetyöntekijän henkilökohtaiset sekä ammatilliset suhteet monen organisaation henkilöstön jäsenen suhteen. Tämän vuoksi esimerkiksi opinnäytetyötä koskeva keskustelu tapahtui yhteisöllisen keskusteluryhmän kautta, jolloin taattiin toiminnan läpinäkyvyys.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyneen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarungon sisältöjen suhteen eettisyys parantui hyödynnettäessä mahdollisimman laajasti Allianssin vastaavaa suunnitelmaa, jonka tekoon on osallistunut aiheen parissa työskenteleviä ammattilaisia. Lopullista tuotosta arvioitaessa ratkaisee työn eettisyyden se kuinka hyvin suunnitelman jatkotyöstämiseen sitoutetaan ja osallistetaan organisaation henkilöstöä.

## 8.2 Tuotoksen hyödynnettävyys

Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmamateriaali on hyödynnettävissä sellaisenaan toimeksiantajan toimesta tai sitä voidaan kehittää edelleen laajemmaksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisentyökaluksi. Kyseinen suunnitelma voidaan ottaa käyttöön itsenäisenä osana tai se voidaan liittää osaksi laajempaa suunnitelmaa esimerkiksi osaksi Lahden kaupungin koko organisaation kattavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Tuotoksen lopullisen hyödynnettävyyden ratkaisee toimeksiantaja tehdessään päätöksen tullaanko opinnäytetyön aikana syntyneitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa käyttämään sellaisenaan organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä vai tullaanko työtä jatkamaan sen pohjalta. Hyödyntämättä suunnitelma jää silloin jos organisaatio päätyy käyttämään ainoastaan Lahden kaupungin koko kaikkien toimialojen yhteistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

## 9 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ

Tasa-arvo on Suomessa yksi keskeisimmistä perusarvoista yhteiskunnassa. Tasa-arvo varhaiskasvatuksessa pohjautuu YK:n lasten oikeuksien sopimukseen, jonka pohjalta valtakunnalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan on kirjattu kielto syrjiä sekä vaatimus lasten tasa-arvoisesta kohtelusta. Varhaiskasvatussuunnitelman mukaan jokainen lapsi voi toimia ja kehittyä omana persoonallisuutenaan. (Stakes 2015.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa on esillä lasten oikeuksien sopimuksen arvolähtökohdat ja niistä johtuen lapsen oikeus tulla kuulluksi ikänsä ja kehitystasonsa mukaisesti sekä hänen kokemustensa ja mielipiteensä kunnioittaminen ja huomioon ottaminen, sekä lasten osallistuminen kasvatustoiminnan ja ympäristöjen suunnitteluun, rakentamiseen ja arviointiin (Turja 2011, 43-44).

Sukupuoli ja kasvatuksen sukupuolistavat käytännöt ovat läsnä päiväkodin arjessa erilaisissa toiminnoissa, niin aikuisten kohtaamisissa lasten kanssa kuin aikuisten keskinäisissä vuorovaikutussuhteissa. Ne ovat niin arkipäiväisiä tilanteita että niitä ei tunnisteta ja huomata. Sukupuoleen kasvattaminen on jatkuvaa hienovaraista tiedostamatonta ohjausta kasvattajien taholta. Sukupuoli liukuu ja luisuu näkymättömiin, jolloin omia sukupuolistavia toimintoja ja tekoja ei tule huomanneeksi. Se kietoutuu myös muihin luokituksiin kuten monikulttuurisuuteen, ikään, seksuaalisuuteen ja vammaisuuteen, ja tuottaa siten erilaisia järjestyksiä ja hierarkkisuutta kasvatuksen arkeen. (Ylitapio-Mäntylä 2011 277, Hynnisen & Lahelman 2008 mukaan.)

Naisasialiitto Unioni ry:n hankkeeseen Sukupuolisensitiivisyys varhaiskasvatuksessa – tasa-arvoinen kohtaaminen päiväkodissa (2010-2014), liittyvän Alasaaren (2013) tutkimuksen mukaan päiväkodissa tapahtuva varhaiskasvatus on pääosin sukupuolittunutta ja kasvattajat ohjaavat lapsia sukupuoliroolien mukaan, jotka ovat hyvin stereotyyppisiä. Tutkimuksen mukaan, jotta epätasa-arvo, kiusaaminen sekä koulutus-

työalojen jakaantuminen naisten ja miesten aloihin vähenee olisi sukupuolisensitiivisen kasvatuksen toteuttaminen tärkeää.

Sukupuolisensitiivisellä kasvatuksella ei ole tarkoitus muuttaa lapsen ominaista käyttäytymistä. Sukupuolisensitiivisellä kasvatuksella tarkoitetaan, että kaikille lapsille annetaan tilaa olla omanlaisiaan – eivätkä aikuisten sukupuoli-odotukset ohjaa sitä, mihin lapsia kannustetaan. (Transtukipiste 2015, 13.) Päiväkodissa ammattikasvattajien on hyvä pohtia omaa toimintaansa, miten he kohtaavat tyttöjä ja poikia. Millaisen tilan he antavat tyttöjen ja poikien toiminnalle? Ohjaavatko käytännön toimintaa stereotyyppiset käsitykset siitä, miten pitäisi olla tyttöjä, naisia, poikia, miehiä? (Ylitapio-Mäntylä 2011, 277.)

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta olisi oleellista kannustaa lapsia kohtaamaan toisensa yksilöinä. Mäkisen (2011, 101-110) mukaan varhaiskasvatuksen arjessa oleellista on, että huomio kohdistuisi erityisesti niiden yhdistävien tekijöiden etsintään, joilla lapsia tuetaan kohtaamaan toisensa ilman samankaltaistavien kulttuuri-identiteettien vaatimuksia. Identiteettipuheella näet voidaan tahtomattaan suosia, leimata, luokitella ja marginalisoida lapsia. Kasvattajilla on haasteellinen tehtävä kutsua lapset sellaiseen vuorovaikutukseen ja identiteettityöhön, jossa he tulevat nähdyiksi kokonaisina ja monilta puolilta – ei vain pelkkinä olosuhteiden, ominaisuuksien, pyrkimysten ja esteiden summina. Kasvattajilla tulee olla erityistä tahtoa ja taitoa elää arkipäivää lasten moninaisten kokemusten, tuntojen ja tulkintojen lävitse; vastaavanlaista taitoa ei lapsilta voi odottaa.

Normikriittisyys on yksi työtapo huomioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen varhaiskasvatuksessa. Normikriittisyys auttaa tunnistamaan normeja, jotka rajaavat kaikkien olemassaoloa. Normikriittisyydestä hyötyvät kaikki. (Seta 2013, 11.)

Pohdittaessa lapsen asemaa kasvatusvuorovaikutustilanteessa puhutaan usein kasvavan yksilön ja kasvattajan välisestä valtasuhteesta. Tämä valtasuhde vaikuttaa sekä tasa-arvon että yhdenvertaisuuden toteutumiseen varhaiskasvatuksessa. Turjan mukaan (2011, 42)

kasvatuksessa on kyse lapsen ja kasvatustehtävästä vastaavan aikuisen – välisestä valtasuhteesta. Tätä valtasuhdetta määrittävät sekä kasvattajan henkilökohtaiset näkemykset että kyseisessä kulttuurissa ja ajassa elävät yleiset käsitykset lapsen perusolemuksesta ja asemasta sekä oppimisen ja kehityksen luonteesta.

Varhaiskasvatuksen pedagogisen otteen vahvistuessa voidaan nähdä myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistuminen. Turjan (2011, 43) mukaan pedagoginen ote varhaiskasvatuksessa on vahvistunut ja samalla lapsi-aikuisen valtasuhde on muospaineissa: lapsia halutaan nyt pitää aktiivisina ja aloitteellisina toimijoina, jotka rakentavat omaa ymmärrystään vuorovaikutuksessa fyysisen ja sosiaalisen ympäristönsä kanssa.

Oikeudenmukaisuuden, tasa-arvon, kunnioituksen ja vapauden kysymysten pohtiminen päivähoiton arjessa luovat arvopohjan varhaiskasvatustyölle (Ylitapio-Mäntylä 2011, 278). Tasa-arvoisen toiminnan tulisi ollakin varhaiskasvatuksen lähtökohtana.

Varhaiskasvatuksessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa arjen työssä on johtajuudelle merkittävä osa. Hujalan, Heikan ja Halttusen (2011, 289) mukaan varhaiskasvatuksen johtajuuden kehittymishaasteet nousevat varhaiskasvatuksen kentän sisällöllisistä ja rakenteellisista muutoshaasteista. Johtajuuskäytäntöjen rakentuminen perustuu hyvien arkikäytäntöjen ja tutkimustiedon yhdistämiseen ja niistä nouseviin uusiin toimintamalleihin.

Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmarunko on helposti muokattavissa koskemaan myös varhaiskasvatusta. Lainsäädännöllisestä näkökulmasta sama lainsäädäntö koskee työnantajan näkökulmasta niin opinnäytetyön kohteena ollutta nuorisotyötä kuin esimerkiksi varhaiskasvatusta. Hyödynnettäessä suunnitelmarunkoa varhaiskasvatuksessa tulee siinä huomioida varhaiskasvatuksen sisällölliset teemat.



## LÄHTEET

Airaksinen, T. & Vilkkä H. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Alasaari, N. 2013. Lasten leikkiä – Sukupuolitietoinen näkökulma päiväkodin arkeen. Turku: Turun yliopisto, Historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos. Pro gradu-tutkielma [viitattu 12.4.2016] Saatavissa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/94663/Alasaari2013.pdf?sequence=2>

Allianssi. 2015. Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2015-2017.

Finlex. 2014. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 ja 30.12.2014/1329). [viitattu 6.3.2016] saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Finlex. 2014. Yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325). [viitattu 6.3.2016] saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Finlex. 2014. Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaannpanosta (30.12.2014/1347). [viitattu 6.3.2016] saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141347>

Honkasalo, V. 2011. Tyttöjen kesken. Monikulttuurisuus ja sukupuolten tasa-arvo nuorisotyössä. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura Julkaisuja 109. Unigrafia. Helsinki.

Hujala, E., Heikka, J. & Halttunen L. 2011. Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Ife, J. 2012. Human rights and social work. Towards rights-based practice. 3rd ed. Cambridge University Press.

Juhila, K. 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat.

Koivurova, T. & Pirjatanniemi, E. 2014. Ihmisoikeuksien käsikirja. Tietosanoma. Helsinki.

Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Edita. Helsinki.

Lahden kaupunki. 2006. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Lahden kaupunki

Lahden nuorisopalvelut. 2016. [viitattu 6.3.2016] saatavissa: <http://www.nuorilahti.net/index.php?id=5>

Mäkinen, M. 2011. Minä olen ja kuulun! Lapsen identiteetin tukeminen. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Mönkkönen, K. 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Väitöskirja. Sosiaalitieteiden laitos Kuopion Yliopisto.

Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen P. 2011. Johtaminen sosiaalialalla. Gaudeamus Helsinki University Press.

Nousiainen, K. 2015. Yhteisöt pitkäaikaisasunnottomien elämänkulussa ja emansipatorisessa identiteettityössä. Teoksessa Värynen, S., Kostamo-Pääkkö, K. & Ojanen Pekko. (toim.) Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä. United Press Global.

Oikeusministeriö. 2016. Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu. [viitattu 6.3.2016] saatavissa: [http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/7c0d2758d4ae8e8ccf8b05eef6438c49/1457253097/application/pdf/435238/YV\\_tyokalu\\_lopullinen.pdf](http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/7c0d2758d4ae8e8ccf8b05eef6438c49/1457253097/application/pdf/435238/YV_tyokalu_lopullinen.pdf)

Pohjonen, A. 2015. Teoksessa Värynen, S., Kostamo-Pääkkö, K. & Ojanen Pekko. (toim.) Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä. United Press Global.

Seta. 2013. Älä oletta - Normit nurin! Normikriittinen käsikirja yhdenvertaisuudesta, syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta olla oma itsensä. Seta julkaisuja 22. Printon.

Sippola, A. 2015. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille. FIBS. [viitattu 13.4.2016] Saatavissa: [http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/d5fac52e698fd24e9f1a33433607ace1/1460575207/application/pdf/419626/Yhdenvertaisuussuunnittelun%20opas\\_yrityksille.pdf](http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/d5fac52e698fd24e9f1a33433607ace1/1460575207/application/pdf/419626/Yhdenvertaisuussuunnittelun%20opas_yrityksille.pdf)

Sisäasiainministeriö 2011. Kop kop – Pääseekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille. Sisäasiainministeriön julkaisut 28/2011. Sisäasiainministeriö.

Sisäasiainministeriö. 2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisut 10/2010. Sisäasiainministeriö.

Stakes (nykyinen THL). 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Stakes oppaita 56. [viitattu 12.4.2016] Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77129/Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet.pdf?sequence=1>

Transtukipiste. 2015. Sukupuolen moninaisuus. Trinket Oy.

Turja, L. 2011. Lasten osallisuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Työolobarometri. Ennakkotiedot, syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Tem raportteja 3/2016. [viitattu 13.4.2016] Saatavissa: [http://www.tem.fi/files/44745/TEM\\_rap\\_3\\_2016\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/44745/TEM_rap_3_2016_web.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. Menestystä monimuotoisuudesta – elinvoimaa erilaisuudesta. Hyviä käytäntöjä monimuotoisuuden johtamiseen. [viitattu 13.4.2016] Saatavissa: [http://www.tem.fi/files/28376/TEM\\_saha\\_Ir.pdf](http://www.tem.fi/files/28376/TEM_saha_Ir.pdf)

Työterveyslaitos. 2009. Työ ja terveys – haastattelututkimus 2009. [viitattu 13.4.2016] Saatavissa:

[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/tyo\\_ja\\_terveys\\_haastattelututkimus\\_2009.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf)

Ylitapio-Mäntylä, O. 2011. Kasvatuksen sukupuolistavia käytäntöjä päiväkodissa. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. PS-Kustannus. Jyväskylä.

## LIITTEET

Liite 1. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

Liite 2. Tasa-arvo- yhdenvertaisuussuunnitelmarunko (työstöversio 4)

## Henkilöstön tasa-arvo- yhdenvertaisuuskysely

Tervetuloa vastaamaan yhteisön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn!  
Vastaamalla olet mukana kehittämässä työyhteisöäsi.

Ohessa on muutamia ohjeita kyselyn täyttämiseen.

Valitse kokemukseesi parhaiten sopivat vaihtoehdot nykyisessä työssäsi Lahden nuorisopalveluilla.  
Vastaa huolellisesti.

Huomaa, että osa kysymyksistä on monivalintaisia ja toisissa kysymyksissä voit valita vain yhden vaihtoehdon.  
Kyselyssä on 33 kysymystä, joista 11 on avoimia kysymyksiä. Kysymyksissä 15, 21 ja 27 on käytössä ns. hyppytoiminto. Jos vastaat "ei" näihin kysymyksiin, voit siirtyä suoraan seuraavaan pääkysymykseen.

Jos haluat laajentaa vastaustasi kirjoittamassa, voit tehdä sen kyselyn kääntöpuolelle, muista silloin merkitä mihin kysymykseen kirjoittamasi teksti liittyy.

Kysely täytetään nimettömästi. Kirjallisia vastauksia tai niiden osia voidaan käyttää tuloksissa yksittäisinä esimerkkeinä.

Lisätietoja kyselystä antaa sosionomiopiskelija Mikko Ahtila, mikko.ahvila1@student.lamk.fi, 044 2397854.  
Kyselystä voit antaa halutessasi palautetta kyselyn kääntöpuolelle kirjoittamalla.

### Taustatiedot

1. Ikä
  - ☐ alle 29v
  - ☐ 29v-alle 36v
  - ☐ 36v-alle 50v
  - ☐ 50v tai yli
2. Sukupuoli
  - ☐ Nainen
  - ☐ Mies
  - ☐ Määrittelen itseni \_\_\_\_\_
  - ☐ En koe tarvetta / en halua määritellä

*Yllä olevaan kysymykseen kommentti. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on päivittynyt vuonna 2014, jolloin sinne on lisätty mm. 1§ Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä ja 6 c§ jonka mukaan työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.*

*Lain hengen mukaisesti sukupuolta kysyttäessä vastausvaihtoehdoiksi ei riitä nainen-mies tai tyttö-poika, jos sukupuolta tarvitsee kysyä esimerkiksi tasa-arvon toteutumista arvioitaessa tulee sen sisältää myös sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu (Oikeusministeriö 2015).*

3. Olen esimies
  - ☐ Kyllä
  - ☐ Ei
  - ☐ En halua vastata



www.lahti.fi  
www.nuorilahti.net

## Henkilöstön tasa-arvo- yhdenvertaisuuskysely

4. Työsuhteen luonne
- ☐ Vakituinen
  - ☐ Ensimmäinen määräaikainen
  - ☐ Toinen tai useampi määräaikainen samalla työnantajalla
  - ☐ Muu, mikä? \_\_\_\_\_
5. Jos työsuhteesi ei ole vakituinen, haluaisitko mieluummin vakituisen työsuhteen?
- ☐ Kyllä
  - ☐ En

### Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla

#### Tasa-arvo

*Naisten, miesten ja sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisultaan moninaisten yksilöiden syrjimättömyys*

#### Yhdenvertaisuus

*Syrjimättömyys iän, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden, etnisen alkuperän, kielen, uskonnon tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella*

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen työpaikallasi arvosana asteikolla 1-5:

1=toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin

#### 6. Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani

|  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Toiminnan suunnittelussa               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Johdon ja esimiesten valitsemisessa    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Henkilöstön valitsemisessa             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Palkkauksessa                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työsuhde-etujen jakamisessa            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uralla etenemisessä                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työtehtävien jakamisessa               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sosiaalisessa kanssakäymisessä         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Käytännön työmuodoissa                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

#### 7. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

|  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Toiminnan suunnittelussa               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Johdon ja esimiesten valitsemisessa    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Henkilöstön valitsemisessa             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Palkkauksessa                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työsuhde-etujen jakamisessa            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uralla etenemisessä                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työtehtävien jakamisessa               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sosiaalisessa kanssakäymisessä         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Käytännön työmuodoissa                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



www.lahti.fi  
www.nuorilahti.net

## Henkilöstön tasa-arvo- yhdenvertaisuuskysely

1=toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin

8. Erilaisissa työ-/virkasuhteissa olevien (vakinaisten, määräaikaisten, koko- tai osa-aikatyössä yms. olevien) tasapuolinen kohtelu toteutuu mielestäni työpaikallani

|  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Toiminnan suunnittelussa               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Johdon ja esimiesten valitsemisessa    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Henkilöstön valitsemisessa             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Palkkauksessa                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työsuhde-etujen jakamisessa            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uralla etenemisessä                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työtehtävien jakamisessa               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sosiaalisessa kanssakäymisessä         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Käytännön työmuodoissa                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9. Vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta suuntautumiseltaan, sukupuoli-identiteetiltään, sukupuolen ilmaisultaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoiltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten) yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

|  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Toiminnan suunnittelussa               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Johdon ja esimiesten valitsemisessa    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Henkilöstön valitsemisessa             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Palkkauksessa                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työsuhde-etujen jakamisessa            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uralla etenemisessä                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työtehtävien jakamisessa               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sosiaalisessa kanssakäymisessä         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Käytännön työmuodoissa                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

10. Kommentteja edellä olleisiin kysymyksiin liittyen:

---



---



---



---



---





## Henkilöstön tasa-arvo- yhdenvertaisuuskysely

### Työn ja muiden elämäalueiden yhteensovittaminen

11. Kuinka usein olet viimeisen vuoden aikana kohdannut vaikeuksia oman työsi ja seuraavien elämäalueiden yhteensovittamisessa?

1=ei koske minua, 2=en koskaan, 3=kerran tai pari vuodessa, 4=kerran tai pari kuukaudessa, 5=kerran tai pari viikossa, 6=päivittäin tai lähes päivittäin

|                                  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Lastenhoito, vanhempana oleminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Parisuhde                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Omaiset                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ystävät                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Opiskelu                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Harrastukset                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sivutyö                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

12. Jos olet kohdannut viimeisen vuoden aikana vaikeuksia työsi ja em. elämäalueiden yhteensovittamisessa, mistä tekijöitä arvelet ongelmien johtuvan?

- ☐ Työkiireet
- ☐ Työmatkat ym. työhön liittyvät poissaolot
- ☐ Esimies ei tue työn ja muiden elämäalueiden yhteensovittamisessa
- ☐ En tunne lain suomia oikeuksia riittävästi
- ☐ Työtehtäväni ovat niin tärkeitä/vaativia
- ☐ Muu syy, mikä? \_\_\_\_\_
- ☐ En ole kohdannut vaikeuksia työn ja muiden elämäalueiden yhteensovittamisessa

13. Miten työn ja muiden elämäalueiden yhteensovittamista voisi mielestäsi parantaa työyhteisössäsi?

---



---



---



---

### Syrjintä työyhteisössä

#### Syrjintä

Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. palkkauksen tai työolojen järjestelyn osalta

#### Häirintä

Nimittely, uhkailu, sosiaalinen eristäminen tai muu henkilön itse häirinnäksi kokema asia

Syrjintä voi perustua henkilön ikään, sukupuoleen, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, toimintakykyyn, seksuaaliseen suuntautuneisuuteen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyyn



www.lahti.fi  
www.nuorilahti.net

## Henkilöstön tasa-arvo- yhdenvertaisuuskysely

14. Oletko havainnut tai kokenut työyhteisössäsi epäasiallista kielenkäyttöä koskien  
Voit valita useamman vaihtoehdon

- ☐ Ikää
- ☐ Sukupuolta
- ☐ Etnistä tai kansallista alkuperää
- ☐ Kansalaisuutta
- ☐ Kieltä
- ☐ Uskontoa
- ☐ Vakaumusta
- ☐ Mieliäpidettä
- ☐ Toimintakykyä
- ☐ Seksuaalista suuntautumista
- ☐ Sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisua
- ☐ Muuta henkilöön liittyvää syytä, mitä? \_\_\_\_\_
- ☐ En ole havainnut tai kohdannut epäasiallista kielenkäyttöä

15. Oletko havainnut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana?  
Voit valita useamman vaihtoehdon

- ☐ Ikää
  - ☐ Sukupuolta
  - ☐ Etnistä tai kansallista alkuperää
  - ☐ Kansalaisuutta
  - ☐ Kieltä
  - ☐ Uskontoa
  - ☐ Vakaumusta
  - ☐ Mieliäpidettä
  - ☐ Toimintakykyä
  - ☐ Seksuaalista suuntautumista
  - ☐ Sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisua
  - ☐ Muuta henkilöön liittyvää syytä, mitä? \_\_\_\_\_
  - ☐ En ole havainnut tai kohdannut syrjintää
- Jos et ole voit siirtyä suoraan kysymykseen 21

16. Kenen taholta havaitsemaasi syrjintää on tapahtunut?  
Voit valita useamman vaihtoehdon

- ☐ Työtoverin
- ☐ Lähiesimiehen
- ☐ Jonkun muun esimiesasemassa olevan
- ☐ Alaisen
- ☐ Asiakkaana olevan nuoren
- ☐ Asiakkaana olevan aikuisen
- ☐ Yhteistyökumppanin
- ☐ Jonkun muun, kenen? \_\_\_\_\_



[www.lahti.fi](http://www.lahti.fi)  
[www.nuorilahti.net](http://www.nuorilahti.net)

## Henkilöstön tasa-arvo- yhdenvertaisuuskysely

17. Millaista havaitsemasi syrjintää on ollut luonteeltaan?

---



---



---



---

18. Mistä arvelet syrjinnän johtuvan?

---



---



---



---

19. Onko havaitsemaasi syrjintään puututtu?

- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Kyllä

20. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kerro miten havaitsemaasi syrjintään on puututtu ja millainen vaikutus puuttumisella on ollut

---



---



---



---

21. Oletko kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana koskien  
Voit valita useamman vaihtoehdon

- ☐ Ikää
- ☐ Sukupuolta
- ☐ Etnistä tai kansallista alkuperää
- ☐ Kansalaisuutta
- ☐ Kieltä
- ☐ Uskontoa
- ☐ Vakaumusta
- ☐ Mieliäpidettä
- ☐ Toimintakykyä



## Henkilöstön tasa-arvo- yhdenvertaisuuskysely

- ☐ Seksuaalista suuntautumista
  - ☐ Sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisua
  - ☐ Muuta henkilöön liittyvää syytä, mitä? \_\_\_\_\_
  - ☐ En ole kokenut syrjintää
- Jos et ole voit siirtyä suoraan kysymykseen 26

22. Kenen taholta kokemasi syrjintää on tapahtunut?  
Voit valita useamman vaihtoehdon

- ☐ Työtoverin
- ☐ Lähiesimiehen
- ☐ Jonkun muun esimiesasemassa olevan
- ☐ Alaisen
- ☐ Asiakkaana olevan nuoren
- ☐ Asiakkaana olevan aikuisen
- ☐ Yhteistyökumppanin
- ☐ Jonkun muun, kenen? \_\_\_\_\_

23. Millaista kokemasi syrjintä on ollut luonteeltaan?

---



---



---



---

24. Onko kokemaasi syrjintään puututtu?

- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Kyllä

25. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kerro miten kokemaasi syrjintään on puututtu ja millainen vaikutus puuttumisella on ollut

---



---



---



---



[www.lahti.fi](http://www.lahti.fi)  
[www.nuorilahti.net](http://www.nuorilahti.net)

## Henkilöstön tasa-arvo- yhdenvertaisuuskysely

26. Mitä muuta haluat sanoa syrjinnästä työyhteisössäsi?

---



---



---



---

### Seksuaalinen häirintä

#### Seksuaalinen häirintä

*Sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavat tai härskit materiaalit, kirjeet, puhelinviestit, sähköpostit, puheet, vitsit, ilmeet tai eleet sekä sukupuolta tai seksuaalisuutta koskevat asiattomat huomautukset ja kysymykset. Sukupuolista kanssakäymistä koskevat ei-toivotut ehdotukset, uhkailu tai vaatimukset käyttäen hyväksi asemaa tai luottamussuhdetta, kypälointi, muu ei toivottu fyysinen koskettelu tms.*

27. Oletko havainnut tai kokenut seksuaalista häirintää työyhteisössäni viimeisen vuoden aikana?

Voit valita useamman vaihtoehdon

- ☐ Vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei toivottuja huomautuksia
- ☐ Kaksimielisyyksien tai härskiyden puhumista
- ☐ Sukupuolta, sukupuoli-identiteettiä, sukupuolen ilmaisua tai seksuaalisuutta loukkaavien kuvien tai
- ☐ muiden materiaalien esillä pitämistä
- ☐ Epäasiallista postia, sähköpostia tai puhelinsoittoja
- ☐ Fyysistä lähentelyä
- ☐ Suoria seksuaalisia ehdotuksia
- ☐ Muuta, mitä? \_\_\_\_\_
- ☐ En ole havainnut tai kokenut seksuaalista häirintää
- ☐ Jos et ole, voit siirtyä kysymykseen 31

28. Kenen taholta seksuaalinen häirintä on tapahtunut?

Voit valita useamman vaihtoehdon

- ☐ Työtoverin
- ☐ Lähiesimiehen
- ☐ Jonkun muun esimiesasemassa olevan
- ☐ Alaisen
- ☐ Asiakkaana olevan nuoren
- ☐ Asiakkaana olevan aikuisen
- ☐ Yhteistyökumppanin
- ☐ Jonkun muun, kenen? \_\_\_\_\_

29. Onko havaitsemaasi tai sinuun kohdistuneeseen seksuaaliseen häirintään puututtu?

- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Kyllä



www.lahti.fi  
www.nuorilahti.net

## Henkilöstön tasa-arvo- yhdenvertaisuuskysely

30. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kerro miten seksuaaliseen häirintään on puututtu ja millainen vaikutus puuttumisella on ollut

---



---



---



---

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet

31. Miten tarpeelliseksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?

1=täysin tarpeeton, 2=tarpeeton, 3=eivät tarpeeton, mutta ei tarpeellinenkaan, 4=melko tarpeellinen, 5=erittäin tarpeellinen

|                                       | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Sukupuolten tasa-arvo                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eri-ikäisten yhdenvertaisuus          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vähemmistöjen yhdenvertaisuus         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

32. Millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi edistää? Mihin kysymyksiin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

---



---



---



---

33. Muuta kommentoitavaa?

---



---



---



---

Kiitos vastauksestasi!



[www.lahti.fi](http://www.lahti.fi)  
[www.nuorilahti.net](http://www.nuorilahti.net)



LAHDEN NUORISOPALVELUIDEN  
TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA  
2017 – 2019

(4. työstöversio 21.4.2016)

Kyseessä on suunnitelman luonnosrungo



## Sisällysluettelo

|  |    |
|--|----|
| JOHDANTO   | 3  |
| TAUSTAA  | 5  |
| Tasa-arvo  | 5  |
| Yhdenvertaisuus  | 6  |
| Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen vaikuttaa jokaiseen          | 7  |
| TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN KONKREETTISINA TOIMENPITEINÄ | 10 |
| Ikä  | 11 |
| Sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu                  | 11 |
| Seksuaalinen suuntautuminen  | 16 |
| Toimintakyky   | 17 |
| Etninen tausta, kansalaisuus ja kieli                                    | 19 |
| Maailmankatsomus   | 20 |
| Koulutus, ammatti ja sosioekonominen asema                               | 21 |
| Perhesuhteet   | 22 |
| Muu henkilöön liittyvä syy   | 23 |
| SYRJINNÄN TUNNISTAMINEN JA SIIHEN PUUTTUMINEN, SYRJINNÄN ENNALTAEHKÄISY  | 24 |
| Välitön syrjintä   | 24 |
| Välillinen syrjintä  | 24 |
| Häirintä   | 24 |
| Kohtuullisten mukautusten epääminen                                      | 25 |
| Käsyt ja ohje syrjiä   | 26 |
| SEURANTA JA ARVIOINTI  | 30 |
| Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely                           | 30 |
| TARKISTUSLISTAT JA LIITTEET  | 31 |
| LÄHTEET  | 35 |



## JOHDANTO

Työstöohjeistus: punaiselle merkityt osat suunnitelmasta ovat kohtia, jotka erityisesti kaipaavat jatkotyöstöä tai vaativat päätöksiä niissä mainituista ohjeistuksista.

Tervetuloa Lahden nuorisopalveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pariin. Suunnitelma sisältää tietoa sekä yhdenvertaisuuslain että laki naisten ja miesten tasa-arvosta sisällöistä. Sen lisäksi suunnitelma sisältää ajatuksia siitä mitä eri toimijoiden tulisi arvioida silloin kun arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Suunnitelmassa käydään läpi myös esimerkein konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Lisäksi suunnitelmassa käydään läpi syrjinnän eri muotoja, niihin puuttumista ja syrjinnän ennaltaehkäisyä.

Suunnitelman tavoitteena on antaa työkaluja Lahden nuorisopalveluiden johdolle, työntekijöille ja luottamushenkilöille tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseen käytännössä sekä syrjinnän ehkäisyyn.

Tätä suunnitelmaa täydentää toimintaa ohjaavat Lahden nuorisopalveluiden arvot, jotka ovat seuraavat:

1. Usko ihmisen kasvuun
  - Painotamme työssämme kasvun ja kehittymisen tärkeyttä
  - Työmme tähtää nuoren parempaan kykyyn kohdata elämän haasteet
2. Yhteisöllisyys
  - Työmme perustuu vastuullisuuteen, hyvään vuorovaikutukseen, vapaaehtoisuuteen ja tasa-arvoisiin onnistumisen ja osallisuuden mahdollisuuksiin
  - Hyvinvointi syntyy yhteisesti sovituista periaatteista, joiden mukaan tulemme kohdelluksi ja kuulluksi yhteisössämme
3. Ennakkoluulottomuus
  - Toimimme avoimesti, uutta oppien ja erilaisuutta (moninaisuutta) kunnioittaen
  - Annamme tilaa uudennaisille ajatuksille ja pyrimme jatkuvaan kehittymiseen, vuoropuheluun ja yhteistyöhön eri toimijoiden kanssa
4. Elämänilo
  - Luomme nuorille edellytyksiä ja mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen, kokemukselliseen oppimiseen, ilon ja rohkeuden löytämiseen ja kokemiseen.

Tässä suunnitelmassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tarkoittavat samaa asiaa: Lahden nuorisopalveluilla taataan tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille iästä, sukupuolesta, sukupuolen ilmaisusta, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä tai henkilön edustamasta tahosta riippumatta.

Lahden nuorisopalveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on toimintaa ohjaava asiakirja. Tämä suunnitelma on voimassa vuosina 2017-2019.

Tähän suunnitelmaan tutustuminen kuuluu jokaisen uuden työntekijän ja luottamushenkilön perehdyttämisprosessiin.

## TAUSTAA

Tämän suunnitelman taustalla on kaksi lakia: laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (myöhemmin tasa-arvolaki) ja yhdenvertaisuuslaki.

### Tasa-arvo

Tasa-arvolla viitataan useimmissa yhteyksissä viitataan miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon (laki naisten ja miesten tasa-arvosta 609/1986 ja 1329/2014). Laissa tasa-arvon käsite on laajennettu huomioimaan myös sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu, näin ollen laki sisältää laajasti sukupuolen moninaisuuden.

Tasa-arvon toteutuminen työssä tarkoittaa sitä, että jokaiselle työntekijälle ja toimintaan osallistuvalla tulee taata tasa-arvoiset mahdollisuudet ja tasa-arvoinen kohtelu riippumatta yksilön oletetusta sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 §:ssä todetaan, että jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työpaikoilla tulee myös ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja tämä tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnittelussa.

Tasa-arvolaki (7 §) kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella ja syrjinnällä tarkoitetaan:

1. Naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella
2. Eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä
3. eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella
4. eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella
5. eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän myös työelämässä. Työantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

1. Työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä
2. Työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan
3. Soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä
4. johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella
5. irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

## Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaisesti sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia eikä ketään saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen työssä tarkoittaa sitä, että jokaisella työntekijällä ja toimintaan osallistuvalla tulee olla samanlaiset mahdollisuudet tehdä työtä, osallistua ja tulla kohdelluksi riippumatta yksilön taustasta.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Syrjimättömyys ja siihen liittyvät käytännöt on kirjattu tähän Lahden nuorisopalveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Tulee kuitenkin muistaa että yhdenvertaisuus ei kuitenkaan ole vain syrjimättömyyttä. Yhdenvertaisuudessa on kyse ymmärtämisestä, asenteista, ajattelutavasta ja toisten huomioon ottamisesta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen vaikuttaa jokaiseen

Kaikki ihmiset kuuluvat erinäisiin ryhmiin toisinaan enemmistöön toisinaan vähemmistöön. Se mikä tekee meistä meidät liittyy yksilön aina johonkin ryhmään riippuen tilanteesta esimerkiksi iäkäs naispuolinen henkilö voi kuulua enemmistöön naisvaltaisessa työpaikassa, mutta kuulua vähemmistöön ikänsä puolesta.

*Mikä tekee minusta minut?*

*Ikä, sukupuoli, sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu, toimintakyky, etninen tausta, seksuaalinen suuntautuminen, kieli, kansalaisuus, maailmankatsomus, koulutus, ammatti ja perhesuhteet.*

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä tulee aina muistaa ettei kyse ole vain vähemmistöryhmien oikeuksien puolustamisesta vaan kaikkien oikeuksien puolustamista. Voidaankin sanoa, että yksinkertaisimmillaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat toisen ihmisen kunnioittamista, jokaisen tulee voida olla oma itsensä ja tulla kunnioitetuksi

sellaisena kuin on. Eräs nuorisopalveluiden työntekijä tiivistä ajatuksen taustakartoituksessa seuraavasti ”Arvosta, kunnioita, ole kiinnostunut, kysy, ole läsnä...”

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen vaikuttaa jokaiseen ja jokainen voi vaikuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen.

*Mikä tekee minusta tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen?*

*Syrjimättömyys, demokratia, esteettömyys, positiivinen erityiskohtelu, kohtuulliset mukautukset, myönteiset asenteet. aito ja tuettu osallisuus, rakentava kommunikaatio, monimuotoisuuden kunnioittaminen, yksityisyyden kunnioittaminen ja tasa-arvoinen ja yhdenvertainen ajattelutapa.*

Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien takaaminen ei tarkoita samanlaista kohtelua kaikille, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet vaihtelevat yksilöllisesti. On tiettyjä ihmisryhmiä, jotka ovat muita suuremmassa vaarassa joutua eriarvoiseen asemaan esimerkiksi nuoret tai liikuntarajoitteiset työmarkkinoilla.

Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla tuetaan eri ryhmien tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja osallistumismahdollisuuksia eri elämänalueilla. Positiivisella erityiskohtelulla halutaan varmistaa tietyn ihmisryhmän yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset lähtökohdat verrattuna muihin.

Yhdenvertaisuuslaissa (9 §) positiivinen erityiskohtelu määritellään seuraavasti: ”Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.”

Se, että ihminen kuuluu mahdollisesti johonkin syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään, ei tarkoita että hän tarvitsee automaattisesti erityiskohtelua.

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksissa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta rasitetta työnantajalle, ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen Lahden nuorisopalveluissa edellyttää ennakoitua, erilaiset elämäntilanteet huomioivaa hyvää henkilöstöhallintaa ja toimintakulttuuria, jolloin yksilön ei tarvitse itse lähteä peräämään oikeuksiaan tai pahimmassa tapauksessa jäädä ulkopuolelle tai kokea syrjintää.

Suomen perustuslain (731/1999) mukaan perusoikeuksia ovat muun muassa tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu ja syrjinnän kielto.

## TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN PERIAATTEELLISELLA TASOLLA SEKÄ KONKREETTISINA TOIMENPITEINÄ

Organisaatioiden toimintaa ja työyhteisöjen henkilöstöpolitiikkaa ohjaa usein normaaliuden periaate tai valtaväestöoletus. Sen seurauksena tapahtuu usein syrjintää, jonka takia tarvitaan konkreettisia toimenpiteitä sen ehkäisemiseksi. Ilman konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvo tai yhdenvertaisuus eivät toteudu.

Yhteiskunnan normit ja normatiivisuus vaikuttavat työyhteisöjen arkeen. Työyhteisöt eivät ole irrallaan yhteiskunnan nykyisistä ja menneistä valtasuhteista. Vanhanaikaiset stereotypiat ja asenteet saattavat näkyä esimerkiksi henkilöstöpolitiikan ohjeistuksissa tai työntekijöiden keskinäisissä suhteissa. Normikriittisyys on asenne ja työkalu syrjintää vastaan.

Normikriittisyys tarkoittaa yhteiskunnassa vallalla olevien normien kriittistä tarkastelua, syrjivien rakenteiden tunnistamista ja pyrkimystä niiden muuttamiseen. Normikriittisyys auttaa tunnistamaan normeja, jotka rajaavat kaikkien olemassaoloa.

Yhdenvertaisuus on paitsi arvo ja tavoite myös toimintaa. Se on normien kyseenalaistamista ja aktiivista valtasuhteiden purkamista.

Suvaitsemiseetoksessa enemmistä suvaitsee vähemmistöjä ja ikään kuin antaa luvan vähemmistön olemassaololle, sen ominaisuuksista huolimatta. Suvaitsevaisuus siis ylläpitää enemmistön ja vähemmistön välistä valtasuhdetta. Suvaitseminen kohdistuu aina niihin, joita jo valmiiksi syrjitään. Ihmisoikeudet eivät ole enemmistön oikeuksia. Oikeus olemassaoloon kuuluu kaikille. Suvaitsevaisuus perustuu normatiivisyyteen, eikä se kyseenalaista syrjinnän taustalla olevia normeja. Yhdenvertaisuus on sen sijaan ehdotonta ja luovuttamatonta. Jokainen on yhdenvertainen eli samanarvoinen toisen kanssa sellaisena kuin on.

Ei ole tarpeen tietää kuinka monta vähemmistöön kuuluvaa henkilöä Lahden nuorisopalveluissa on töissä, luottamushenkilöinä tai palveluiden käyttäjinä, jotta erilaiset tarpeet osataan ottaa huomioon.

Kenenkään ei myöskään tarvitse tuoda esille kuulumistaan johonkin vähemmistöryhmään (joissakin tapauksissa yhdenvertaisten palveluiden ja olosuhteiden turvaamiseksi työntekijöiltä, luottamushenkilöiltä tai palveluiden käyttäjiltä tarvitaan lisätietoja heidän yksilöllisistä tarpeistaan, joilla on merkitystä työtehtävien suorittamisen ja palveluiden saatavuuden kannalta, sillä



Lahden nuorisopalveluissa sitoudutaan kunnioittamaan jokaisen työntekijän, luottamushenkilön tai Lahden nuorisopalveluiden palveluiden käyttäjän yksityisyyttä.

Lahden nuorisopalveluiden henkilöstöpolitiikkaa ja toimintaa tulee ohjata läpileikkaavasti olettaen siitä, että on olemassa erilaisia perhemuotoja, sukupuolen moninaisuutta ja toimintakyvyltään erilaisia ihmisiä. Yhdenvertaisuus ei ole todennäköisyyslaskentaa vaan perustuu siihen, että moninaisuutta on, vaikka emme sitä aina huomaisikaan päällepäin.

Seuraavissa eri ihmisen ominaisuuksia käsittelevissä osioissa on asetettu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi eritasoisia tavoitteita, joita pyritään saavuttamaan asteittain tämän suunnitelman voimassaoloaikana. Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi ovat askel askeleelta eteneviä konkreettisia toimia, joita seurataan ja arvioidaan Lahden nuorisopalveluissa säännöllisesti. Osa alla olevista toimenpiteistä toteutuu jo tämän suunnitelman tekohetkellä. Ne on mainittu suunnitelmassa siksi, että näitä toimintoja halutaan ylläpitää Lahden nuorisopalveluissa jatkossakin.

## Ikä

Eri-ikäisten ihmisten yhdenvertaisuuden edistämisessä tulee kiinnittää erityisesti huomiota asenteisiin. Jokainen on ollut jossain tilanteessa nuorin tai vanhin. Sekä ikääntyvien että nuorten työntekijöiden kokemus ja osaaminen tulee tunnustaa tasavertaisesti ja panostaa keskinäiseen osaamiseen ja työyhteisön hiljaisen tiedon siirtämiseen.

| Tavoitteet  | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi   |
|---|---|
| Lahden nuorisopalveluissa voi olla kaikenikäisiä työntekijöitä ja kaikenikäisten työntekijöiden osaamista ja työpanosta arvostetaan tasapuolisesti. | <p>Rekrytoinnissa arvostetaan työkokemuksen, muodollisen koulutuksen ja kansalaisoppimisen sekä kokemuksen tuomaa osaamista. Ikä itsessään ei vaikuta rekrytointiin eikä palkkausperusteisiin.</p> <p>Nuorten työmarkkina-asemaa parannetaan mahdollisuuksien mukaan vakinaistamalla määräaikaista työsuhdetta.</p> |
| Lahden nuorisopalveluiden eri-ikäiset työntekijät siirtävät   | Uuden työntekijän perehdyttämiseen kuuluu mahdollisuuksien mukaan rinnakkaistyöjakso Lahden   |

|  |   |
|--|---|
| osaamistaan toisilleen.  | <p>nuorisopalveluissa työskentelevien työntekijöiden kanssa.</p> <p>Kehityskeskusteluissa esiin tuleviin osaamisvajeisiin ja -tarpeisiin vastataan talonsisäisellä koulutuksella mahdollisuuksien mukaan.</p> <p>Työntekijöiden tehtäväkuviin kuuluu keskinäisen oppimisen siirtäminen.</p> |
| <p>Seuranta: Seurataan vuosittain, minkä ikäisiä ihmisiä Lahden nuorisopalveluissa on töissä (esim. rekrytointiprosessi: syrjitäänkö siinä jotakin ikäryhmää).</p> <p>Tätä suunnitelmaa arvioitaessa kartoitetaan kokemuksia hiljaisen tiedon siirtämisestä sekä sitä, millaista työkykyä ylläpitävää toimintaa on tarjolla. (taulukon sisällöt muokattavissa)</p> |   |

Sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Sukupuolten tasa-arvo liitetään usein naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseen. Kokemukset tasa-arvon toteutumisesta liittyvät työpaikalla muun muassa johtamiseen, toimintakäytäntöihin ja henkilöstöhallintoon. Tällöin kyseessä voivat olla esimerkiksi vanhempainvapaat, sukupuolittuneet työtehtävät, palkkatasa-arvo tai sukupuolinen häirintä. Usein sanotaan, ettei sukupuolella ole väliä, vain pätevyys ratkaisee. Naisten vaikeudet edetä uralla ja miesten kohtaamat vaikeudet työelämän ja aktiivisen vanhemman roolin yhteensovittamisessa kertovat kuitenkin, että sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseksi on vielä tehtävä työtä suomalaisilla työpaikoilla.

Jako kahteen sukupuoleen ei aina vastaa ihmisten omia kokemuksia sukupuolesta. Sukupuolinormatiiviset käytännöt saattavat rajoittaa yksilöiden vapautta sukupuolensa ilmaisemiseen tai sukupuolettomuuteen tai estää tasa-arvon toteutumista niin miesten ja naisten kuin transihmisten ja intersukupuolisten kohdalla.

Tasa-arvolain mukaan sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tulee ennaltaehkäistä esimerkiksi osana työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua. Tarkoitus on turvata sukupuolivähemmistöihin kuuluvien oikeutta elää ilman pelkoa syrjinnästä. Kun

ennaltaehkäisemme sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää, parannamme samalla kaikkien mahdollisuuksia kokea ja ilmaista sukupuoltaan vapaammin.

Tasa-arvolaissa kielletään myös syrjintä, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuoli määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvolain 3 § sisältää seuraavat määritelmät:

1. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tässä laissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan
2. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan tässä laissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla
3. Mitä tässä laissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuoli määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Sukupuolen moninaisuuden määritelmiä:

Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan ainakin transsukupuolisia, transvestiitteja, muunsukupuolisia ja intersukupuolisia henkilöitä.

Transsukupuolinen tarkoittaa että syntymässä pojaksi määritelty kokee olevansa tyttö tai tytöksi määritelty kokee olevansa poika tai ihmisellä on jatkuva syvä toive olla toista sukupuolta. Määritellään usein niin, että ihmisen kokemus omasta sukupuolesta ei vastaa hänelle syntymässä määriteltyä sukupuolta.

Transvestiitti tarkoittaa, että ihminen kykenee eläytymään sekä mieheksi että naiseksi ja hänellä on tarve olla välillä miesroolissa välillä naisroolissa.

Transvestiiteiksi itseään saattavat kutsua henkilöt, jotka voivat eläytyä eri sukupuoliin ajoittain, esimerkiksi pukeutumisen avulla. Transvestisuudessa on kyse yleensä sukupuolen ilmaisusta.

Muunsukupuolinen/Transgender ei koe kuuluvansa selkeästi mies- eikä naissukupuoleen. Hän voi olla molempia tai ei kumpaakaan. Hän voi kokea, ettei binaarisessa mies-nais-jaossa kyetä tunnistamaan hänen kokemustaan sukupuolestaan.

Transgender voi kokea itsensä sukupuolettomaksi, muunsukupuoliseksi, kaksi- tai monisukupuoliseksi.

Muunsukupuolisuudella kuvataan esimerkiksi kokemuksia monisukupuolisuudesta ja sukupuolettomuudesta sekä kokemuksia mieheyden ja naiseuden rajalla, välillä tai ulkopuolella olemista.

Intersukupuolisuudella viitataan useimmiten siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät synnyntäisestään ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Intersukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti voi olla nainen, mies, muunsukupuolinen, intersukupuolinen tai jotakin muuta. Intersukupuolisuus voi ilmentyä myös myöhemmällä iällä.

| Tavoitteet   | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi   |
|--|---|
| Avoimiin työpaikkoihin hakee eri sukupuolen edustajia.   | <p>Pätevyysvaatimukset ja muut hakukriteerit asetetaan siten, etteivät ne syrji mitään sukupuolta edustavia hakijoita.</p> <p>Viestitään hakuilmoituksessa: ”Toivomme hakijoiksi eri-ikäisiä, eri sukupuolien edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.”</p> <p>Kunnioitetaan henkilön itsemäärittelyoikeutta.</p> <p>Haastattelutilanteissa käytetään mahdollisuuksien mukaan eri sukupuolia olevia haastattelijointa.</p> <p>Haastatteluissa ei oleteta sukupuolta ja ollaan tietoisia siitä, että juridinen sukupuoli ja nimi eivät välttämättä vastaa koettua identiteettiä. On hyvä kysyä, millä nimellä haastateltava haluaa itseään kutsuttavan.</p> |
| Työtehtävät jakaantuvat tasapuolisesti, tehtävät ovat monipuolisia ja työolosuhteet sopivat kaikille sukupuolille. | <p>Työtehtävät jaetaan tasapuolisesti työntekijöiden kesken riippumatta työntekijän sukupuolesta.</p> <p>Tiimitason kokouksissa ja henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa käsitellään työtehtäviä ja niiden jakautumista sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta sekä</p>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>käydään läpi työolosuhteita jokaisen työntekijän kohdalla.</p> <p>Lahden nuorisopalveluissa käytetään sukupuolineutraaleja ammattinimikkeitä.</p> <p>Helpotetaan käytäntöjä liittyen nimeä ja sukupuolta koskevien merkintöjen muuttamiseen.</p> <p>Sukupuolittuneiden tilojen (esim. wc-tilat) lisäksi tai sijaan on myös sukupuolineutraaleja tiloja, silloin kun se on mahdollista.</p>   |
| <p>Kaikkien sukupuolten edustajilla on tasavertaiset mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen.</p>                  | <p>Työntekijöiden uralla etenemistä tuetaan aktiivisesti monipuolistamalla työtehtäviä ja syventämällä työntekijöiden asiantuntijuutta esimerkiksi koulutuksen keinoin sekä mahdollistamalla opinto- ja toimivapaat.</p> <p>Kehityskeskustelussa otetaan esille työtehtävien monipuolistaminen sekä lisätään omaan työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia ja osallistumista päätöksentekoon.</p> <p>Henkilön sukupuoli ei vaikuta palkan määräytymiseen.</p>  |
| <p>Lahden nuorisopalveluiden järjestämissä tapahtumissa huomioidaan sukupuolten tasa-arvo ja sukupuolen moninaisuus.</p> | <p>Lahden nuorisopalvelut välttää toiminnassaan sukupuolinormatiivisia käytäntöjä, jotka perustuvat stereotyyppisiin sukupuolirooliodotuksiin tai sulkevat pois henkilöt, jotka eivät määrittele itseään sukupuolinormien mukaisella tavalla.</p> <p>Puututaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaan häirintään.</p> <p>Ei käytetä yleisesti epäkunnioitettavina pidettyjä termejä. Tällä hetkellä laajasti hyväksyttyjä termejä ovat esimerkiksi nainen, mies, transsukupuolinen, transvestiitti, muunsukupuolinen tai transgender,</p> <p>intersukupuolinen ja sukupuolenkorjaus. Näidenkin</p> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>sanojen käytön tulee kuitenkin aina perustua itsemäärittelyyn.</p> <p>Sukupuolittuneiden tilojen (esim. wc-tilat) lisäksi tai sijaan on myös sukupuolineutraaleja tiloja mahdollisuuksien mukaan.</p> |
| <p>Seuranta: Seurataan vuosittain henkilöstöryhmien ja rekrytoinnin sukupuolijakaumaa sekä palkkaeroja. Tämä tarkoittaa sitä, että tehdään lain vaatimat kartoitukset palkkaeroista sekä naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin.</p> <p>Kiinnitetään huomiota siihen, ettei näennäisesti neutraali kriteeri syrji välillisesti jotain sukupuolen perusteella.</p> <p>Seurataan Lahden nuorisopalveluiden tapahtumiin osallistuvien sukupuolijakaumaa (kyselyjen sukupuolivaihtoehdot: mies, nainen, määrittelen itseni, en halua määritellä). Sukupuolijakauman seuranta suoritetaan vain silloin kun se on oleellista sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kannalta. (taulukon sisällöt muokattavissa)</p> |  |

### Seksuaalinen suuntautuminen

Useimmilla ihmisillä on seksuaalinen suuntautuminen, joka määrittelee sen kehen yksilö ihastuu, virittyy romanttisesti tai eroottisesti tunteiden tai käyttäytymisen tasolla.

Tunnetmeko vetoa niin sanotusti samaan vai eri sukupuoleen tai onko kumppanin sukupuoli toissijainen asia?

Yhdenvertaisuuden edistämistä seksuaalisen suuntautumisen moninaisuuden saralla vaikeuttavat usein heteronormatiiviset ajattelumallit ja käytännöt. Kun heteroseksuaalisuus on ”tavallisinta”, sitä pidetään usein ennakko-oletuksena ja lähtökohtana sekä normina. Muita suuntautumisia saatetaan tämän vuoksi pitää poikkeavuuksina ja vähemmän toivottuina. Tästä syystä seksuaalivähemmistöihin kuuluvat ihmiset saattavat kohdata ennakkoluuloja tai joutua muita heikompaan asemaan.

Vahvasti heteronormatiivinen ilmapiiri voi rajoittaa kaikkia ihmisiä riippumatta heidän käsityksestään omasta seksuaalisesta suuntautumisestaan.

| Tavoitteet   | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi   |
|--|---|
| Lahden nuorisopalveluissa tunnistetaan heteronormatiivisuus ja sen mahdolliset seuraukset.   | Tarjotaan tietoa heteronormatiivisuuden seurauksista kaikille Lahden nuorisopalveluiden toimijoille. Vältetään heteronormatiivisia käytäntöjä ja oletuksia yksilöiden seksuaalisesta suuntautumisesta.  |
| Lahden nuorisopalveluissa eri seksuaaliset suuntautumiset nähdään samanarvoisina.<br><br>Kunnioitetaan kanssaihminen yksityisyyttä ja oikeutta itsemäärittelyyn. | Lahden nuorisopalveluissa luodaan yhteisesti sovitut ja vakiintuneet toimintatavat epäasialliseen ja syrjivään kielenkäyttöön ja vitsailuun puuttumiseen (ks. luku 4. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, syrjinnän ennaltaehkäisy)<br><br>Luodaan myönteistä ilmapiiriä.<br><br>Kiinnitetään huomiota kielenkäyttöön. Loukkaavat vitsit ovat kiellettyjä. |
| Seuranta: <b>Seurataan miten? Onko käytössä esim. työtyytyväisyyskysely? (taulukon tiedot muokattavissa)</b>   |   |

## Toimintakyky

Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä toimia ja selviytyä ympäröivässä yhteiskunnassa. Toimintakykyjen yhdenvertaisuudesta puhuttaessa käytetään usein termejä esteettömyys, saavutettavuus ja kaikille suunnittelun periaate (Design for all -periaate).

Esteettömyys mielletään usein vain fyysiseen ympäristöön liittyvien esteiden poistamiseksi, saavutettavuudella taas viitataan usein immateriaalisiin asioihin kuten tiedonsaannin esteettömyyteen. Näiden lisäksi tulee ottaa huomioon myös kognitiivinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky.

Kaikille suunnittelun periaate tarkoittaa ympäristöjen, palvelujen ja kommunikaation suunnittelua, joka ottaa huomioon ihmisten yksilölliset eroavuudet. Kaikille suunnittelun periaatteen ratkaisut soveltuvat ja ovat muunneltavissa kaikenlaisille ihmisille toimintakykyyn

katsomatta. Esimerkiksi kaikuva tila tai tila, jossa humisee jatkuvasti, ei sovellu seminaarikäyttöön kenellekään.

Tässä suunnitelmassa on päätetty käyttää toimintakykyyn liittyvän yhdenvertaisuuden edistämisestä termiä esteettömyys, joka kuitenkin Lahden nuorisopalveluissa tarkoittaa edellä kuvattua kaikille suunnittelun periaatetta.

Esteettömän toiminnan suunnittelussa pyritään ottamaan huomioon fyysisen, sosiaalisen ja psyykkisen ympäristön esteettömyys. Fyysinen ympäristö viittaa tiloihin, opastuksen menetelmiin ja välineisiin. Psykkinen ympäristö liittyy moninaisuuden arvostamiseen Lahden nuorisopalveluiden toiminnassa. Sosiaalisella ympäristöllä viitataan saavutettavuuteen liittyvään tukeen ja yhteistyöhön sekä siihen, ettei ympäristö ole ulossulkevalla tavalla normatiivinen.

Esteettömyydessä on kyse toisaalta jo olemassa olevien hyvien käytänteiden tekemisestä näkyvämmäksi, toisaalta siinä voi olla kyse suurista rahallisista investoinneista, jotka voivat toteutua ainoastaan, jos ne ennakoitetaan taloussuunnitteluvaiheessa. Esteettömyyteen investointi on pysyvä ja pitkäkestoinen ratkaisu, joka tukee kestävästä kehitystä ja palvelee monia ryhmiä myös tulevaisuudessa.

Kuten kaikessa yhdenvertaisuuden edistämisessä, myös esteettömyydessä lähdetään etenemään askel askeleelta – valmista ei tarvitse tulla heti.

| Tavoitteet  | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi   |
|---|---|
| Jokaisen vammaisen työntekijän kohdalla toteutetaan kohtuulliset mukautukset. | Yhdenvertaisuuslain mukaisesti Lahden nuorisopalvelut ryhtyy heti työsuhteen alussa ja sen aikana kohtuullisiksi katsottuihin toimiin (esim. työtilojen mukauttaminen työntekijän tarpeita vastaaviksi), jotta vammaiset työntekijät voivat työskennellä Lahden nuorisopalveluissa.<br><br>Rekrytointia tekevät henkilöt perehdytetään aiheeseen. |
| Lahden nuorisopalveluissa on huomioitu positiivinen erityiskohtelu.           | <b>Mitä</b>   |



|   |   |
|---|---|
| Lahden nuorisopalveluiden tilat ovat mahdollisimman esteettömiä ja tilojen esteettömyys on kaikkien tiedossa.   | Tilojen, tapahtuminen ja toimintojen esteettömyydestä tai mahdollisesta esteellisyydestä kerrotaan selkeästi tilaa, tapahtumaa tai toimintaa mainostettaessa. |
| Lahden nuorisopalveluiden tiedotus on monimuotoista, selkokielistä ja saavutettavaa.  | Miten   |
| Seuranta: Lahden nuorisopalveluiden tapahtumien esteettömyyttä ja tiedotuksen saavutettavuutta arvioidaan yhteistyössä eri vammaisjärjestöjen kanssa. Lahden nuorisopalveluiden palautelomakkeissa kysytään käyttäjien mielipidettä ja kokemusta palveluiden esteettömyydestä sekä tiedon saavutettavuudesta. (taulukon tiedot muokattavissa) |   |

### Etninen tausta, kansalaisuus ja kieli

Etnisen identiteetin tunnusmerkkejä ovat syntyperä, kieli, nimet, sukulaisuus, asuinalue, tapakulttuuri, taloudelliset siteet, uskonto ja taide. Mikään edellä mainituista ei kuitenkaan yksinään riitä etnisyyden kriteeriksi. Suomessa asuvia etnisiä ryhmiä ovat muun muassa suomalaiset, venäläiset, virolaiset ja saamelaiset.

Kansalaisuus taas tarkoittaa yksilön kuulumista juridisesti tietyn valtion yhteyteen. Esimerkiksi Suomessa asuvat saamelaiset muodostavat etnisen vähemmistöryhmän, mutta ovat pääasiassa Suomen kansalaisia.

Ihmisillä on perustuslaillinen oikeus ylläpitää omaa äidinkieltään ja kulttuuriaan. Suomen kansalliskielet ovat suomi ja ruotsi. Saamelaisten, romanien ja viittomakielisten kielelliset ja kulttuuriset oikeudet on mainittu Suomen perustuslaissa.

Lahden nuorisopalveluissa kaikenlainen rasismi on kiellettyä. Rasistinen toiminta on etnistä syrjintää, jossa ihmiset asetetaan keskenään eriarvoiseen asemaan taustansa tai oletetun ominaisuutensa perusteella. Tuomitsemme helposti rasismiksi vain sen äärimmäiset ja näkyvimmat muodot kuten väkivallan. Rasistiset asenteet ilmenevät kuitenkin monin arkipäiväisin tavoin kuten sanavalintoina, haukkumisena, viattomalta kuulostavina vitseinä, ilmeinä, pieninä eleinä ja ryhmästä poissulkemisena.

| Tavoitteet  | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi   |
|---|---|
| Lahden nuorisopalveluiden avoimiin työpaikkoihin hakeutuu eri etnistä taustaa ja kansalaisuutta olevia ja eri kieliryhmiin kuuluvia henkilöitä. | Arvioidaan tehtäväkohtaisesti, minkä tasoinen suomen tai ruotsin kielen taito on välttämätön.   |
| Lahden nuorisopalveluista saa tietoa suomeksi, ruotsiksi, englanniksi sekä selkokielellä nykyistä kattavammin.                                  | Nettisivujen tiivistelmät ruotsin ja englanninkielellä.<br><br>Nettisivuille tiivistelmä selkokielellä.<br><br>Käytetään viestinnässä selkeää ja hyvää yleiskieltä.   |
| Lahden nuorisopalveluissa tunnistetaan rasismi ja puututaan siihen.   | Tarjotaan tietoa ja koulutusta rasismin tunnistamisesta ja siihen puuttumisesta.  |
| Lahden nuorisopalveluissa kaikki ovat yhdenvertaisia etnisestä taustasta tai kulttuurista riippumatta.  | Lahden nuorisopalveluissa luodaan yhteisesti sovitut ja vakiintuneet toimintatavat epäasialliseen ja syrjivään kielenkäyttöön ja vitsailuun puuttumiseen (ks. luku 4. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, syrjinnän ennaltaehkäisy)<br><br>Luodaan myönteistä ilmapiiriä.<br><br>Kiinnitetään huomiota kielenkäyttöön. Loukkaavat vitsit ovat kiellettyjä. |
| Seuranta: <b>Seurataan miten? (taulukon tiedot muokattavissa)</b>   |   |

## Maailmankatsomus

Tässä suunnitelmassa maailmankatsomuksella tarkoitetaan uskontoa, uskonottomuutta, mielipidettä ja vakaumusta. Maailmankatsomus on ihmisille henkilökohtainen asia ja se voi määrittää voimakkaasti ihmisen elämäntapoja. Maailmankatsomus on yksi niistä ihmisen ominaisuuksista, joka ei välttämättä näy päällepäin tai tule esille arkipäiväisissä tilanteissa ja kanssakäymisessä.

Suomen perustuslaki takaa kaikille uskonnon ja omantunnon vapauden. Ihmisen maailmankatsomus ei saa olla perusteena eriarvoiselle kohtelulle, eikä omalla maailmankatsomuksella voi tai saa perustella omaa syrjivää käytöstä muita kohtaan.

| Tavoitteet  | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi   |
|---|---|
| Lahden nuorisopalveluissa kunnioitetaan jokaisen henkilön maailmankatsomusta. | Lahden nuorisopalveluissa ei tarvitse perustella maailmankatsomuksesta johtuvia elämäntapoja. |
| Seuranta: <b>Seurataan miten? (taulukon tiedot muokattavissa)</b>             |   |

#### Koulutus, ammatti ja sosioekonominen asema

Henkilön sosioekonomisen aseman määrittelemisessä huomioidaan muun muassa ammatti, ammattiasema, työn luonne ja elämänvaihe. Sosioekonominen asema vaikuttaa suoraan mahdollisuuksiin toimia yhteiskunnassa. Koulutus ja ammatti eivät ole itsestäänselvyksiä kaikille. Esimerkiksi maahanmuuttajanuorten tai vammaisten nuorten on vaikeaa päästä työharjoitteluun, mikä hankaloittaa opintojen loppuunsaattamista. Maahanmuuttajien ja vammaisten ihmisten työkokemuksen puute voi johtua siitä, ettei ensimmäistä työpaikkaa ole koskaan saatu työnantajien asenteiden tai tietämättömyyden takia vaikka tutkinto olisikin olemassa. Tämä johtaa helposti syrjinnän kumuloitumiseen.

| Tavoitteet   | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi  |
|--|--|
| Lahden nuorisopalveluissa tunnistetaan ihmisten sosioekonomiseen asemaan liittyvät epätasa-arvoiset lähtökohdat. | Työnantaja tukee aktiivisesti työntekijöidensä kouluttautumista muun muassa tiedottamalla työntekijöitä erilaisista koulutusmahdollisuuksista ja muistuttamalla koulutusmäärärahoista. |
| Seuranta: <b>Seurataan miten? (taulukon tiedot muokattavissa)</b>  |  |

## Perhesuhteet

Perhesuhteilla voidaan tarkoittaa yhden tai useamman vanhemman ja alaikäisten tai muuten tukea tarvitsevien (esim. vammainen täysi-ikäinen lapsi) lasten suhdetta. Myös ikääntyneiden vanhempien ja työssäkäyvien aikuisten suhde tulee huomioida.

Tässä huomioidaan myös sosiaalinen vanhemmuus. Sateenkaariperheiksi kutsutaan sellaisia lapsiperheitä, joiden yksi tai useampi vanhempi kuuluu seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöön ja joka määrittää itsensä sateenkaariperheeksi.

Adoptio on yksi perheenmuodostamistapa, joka voi jäädä työnantajilta huomioimatta henkilöstöhallinnossa.

Perhekäsitykset vaihtelevat myös kulttuureittain. Perhesuhteet voivat vaikuttaa esimerkiksi yksilöiden mahdollisuuksiin osallistua tavanomaisen työajan ulkopuolisiin työ- ja luottamustehtäviin.

| Tavoitteet   | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi   |
|--|---|
| Lahden nuorisopalveluissa tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa.   | <p>Taataan erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä ja etätyömahdollisuuksia lisäämällä tasapuoliset mahdollisuudet työntekijöille hoitaa lapsiaan ja ikääntyviä vanhempiaan sekä käyttää vanhempain- ja hoitovapaata, myös uusioperheissä. Huomioidaan myös sosiaalinen vanhemmuus.</p> <p>Kannustetaan kaikkia käyttämään perhevapaita.</p> <p>Perhevapaiden käyttäminen ei vaikuta alentavasti uralla etenemiseen tai palkkaukseen.</p> |
| Lahden nuorisopalveluiden toiminnassa ja henkilöstöhallinnossa huomioidaan perheiden ja perhekäsitysten moninaisuus. | <p>myönnetään tasapuolisesti vanhempain- ja hoitovapaat myös sateenkaari- ja adoptioperheiden vanhemmille. Tässä huomioidaan myös sosiaalinen vanhemmuus.</p> <p>Rekisteröity parisuhde rinnastetaan avioliittoon.</p> <p>Lahden nuorisopalveluissa kaikilla on oikeus määrittää perheensä ja läheisensä itse</p>   |

Seuranta: **Seurataan miten? (taulukon tiedot muokattavissa)**

Muu henkilöön liittyvä syy

Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien luominen ei tarkoita vain edellä mainittujen ominaisuuksien huomioimista Lahden nuorisopalveluiden henkilöstö- ja toimintapolitiikassa. On mahdotonta ennakoida kaikkia yksilöllisiä tarpeita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tästä syystä jokaisella Lahden nuorisopalveluiden työntekijällä, luottamushenkilöllä ja palveluiden käyttäjällä on oltava mahdollisuus vaikuttaa käytäntöihin siten, että Lahden nuorisopalveluista tulee entistä tasa-arvoisempi ja yhdenvertaisempi organisaatio riippumatta minkä ominaisuuden (suunnitelmassa mainitun tai muun) huomioimisesta on kyse.

Tavoitteita ja toimenpiteitä yleisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Lahden nuorisopalveluiden johtamiskulttuuri on tasa-arvoista ja yhdenvertaista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on yksi osa-alue johdon koulutuksissa.

Lahden nuorisopalveluiden rekrytointi-ilmoituksiin lisätään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslauseke, jolla Lahden nuorisopalvelut työnantajana ilmaisee toivovansa hakijoiksi eri-ikäisiä, eri sukupuolten edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.

Lisäksi tuodaan esiin, että Lahden nuorisopalvelut on esteetön työympäristö.

Rekrytoinnin ensisijainen peruste on aina hakijan asiantuntijuus ja osaaminen kyseisessä tehtävässä.

Lahden nuorisopalveluiden materiaali- ja tiedontuotannossa (esim. esitteet) huomioidaan moninaisuus käyttämällä monipuolisia kuvia, sukupuolineutraaleita sanavalintoja ja kiinnittämällä huomiota normittamattoman kielen käyttöön, materiaalien värimaailmaan, kuviin ja fonttien helppolukuisuuteen sekä lisäksi muuhun viestintään kuten tulkkien käyttöön.  
(taulukon tiedot muokattavissa)

## SYRJINNÄN TUNNISTAMINEN JA SIIHEN PUUTTUMINEN, SYRJINNÄN ENNALTAEHKÄISY

Syrjintää on erilainen kohtelu henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintää ei kuitenkaan ole esimerkiksi palvelun suuntaaminen jollekin erityisryhmälle kuten vain maahanmuuttajanuorille. Tärkeintä on ymmärtää, että syrjintä ei ole mielipidekysymys: kukaan ei voi perustella syrjivää käytöstään omalla vakaumuksellaan tai mielipiteillään.

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaan syrjinnän käsite kattaa välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä käskyn tai ohjeen syrjiä jotakuta.

### Välitön syrjintä

Yhdenvertaisuuslain 10 §:n mukaan syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. *Esimerkki: työpaikkakiusaaminen*

### Välillinen syrjintä

Yhdenvertaisuuslain 13 §:n mukaan syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. *Esimerkki: työhönotossa edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa vaikkei se olisi työn tekemisen kannalta välttämätöntä.*

### Häirintä

Häirintä on henkilön ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä, joka perustuu ikään, etniseen taustaan, maailmankatsomukseen, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoleen tai muuhun ominaisuuteen ja jolla luodaan jotakuta halventava tai nöyryyttävä tai häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. *Esimerkki: Loukkaamistarkoituksessa esitetyt rasistiset vitsit. Häirinnän uhri voi olla kuka tahansa, eikä uhrin tarvitse itse kuulua siihen ryhmään, johon vitsi on kohdistunut.*

Seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella samoin kuin käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on lain mukaan syrjintää.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan kohteen henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Laissa on asetettu työnantajalle vastuu häirinnästä. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja ei ryhdy toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon tasa-arvolaissa tai yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetusta häirinnästä.

#### Kohtuullisten mukautusten epääminen

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Kohtuulliset mukautukset ovat eri asia kuin varsinaiset esteettömyystoimenpiteet; ne ovat konkreettisessa tilanteessa henkilöä varten tehtäviä toimenpiteitä. Mukautukset täydentävät esteettömyystoimenpiteitä.

Kohtuullisten mukautusten epäämistä voidaan yhdenvertaisuuslain 8 §:n nojalla pitää syrjintänä. Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

## Käsky tai ohje syrjiä

Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi. *Esimerkki: Työnantaja kieltää henkilökuntaansa palvelemasta tiettyä ihmisryhmää. Käsky on syrjintää vaikka sitä olisi vielä sovellettukaan.*

Jokainen Lahden nuorisopalveluiden työntekijä, luottamushenkilö tai palveluiden käyttäjä voi joutua syrjinnän kohteeksi. Syrjinnän kohteeksi voi joutua myös niin sanotun enemmistön edustaja. Syrjintä on koko yhteisön, ei yksilön, ongelma ja se vaikuttaa suoraan koko organisaation työn tuloksiin ja ilmapiiriin.

Syrjimättömyys tarkoittaa sitä, että jokaisen työpanosta ja roolia kunnioitetaan Lahden nuorisopalveluissa ja että kenen tahansa tulee pystyä rauhassa työskentelemään kenen tahansa kanssa. Kenenkään ei tarvitse kokea häirintää tai poissulkemista ja jokaisen kokemukset syrjinnästä otetaan vakavasti. Näin tulee toimia sekä varsinaisella työajalla, tauoilla että kaikissa Lahden nuorisopalveluiden tilaisuuksissa.

| Tavoitteet syrjinnän tunnistamiseksi, siihen puuttumiseksi ja sen ennaltaehkäisyksi   | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi   |
|---|---|
| Kaikkinaisen syrjintä on kiellettyä Lahden nuorisopalveluissa ja jokainen on sitoutunut tähän. Lahden nuorisopalveluissa syrjinnäksi luetaan muukin kuin osiossa 3 mainittujen ominaisuuksien perusteella tapahtuva syrjintä. | Lahden nuorisopalvelut viestittää kaikessa toiminnassaan, ettei syrjintää, rasismia ja kiusaamista hyväksytä. Lahden nuorisopalvelut perehdyttää aiheesta ja tuo tämän viestin esille Syrjiinästä vapaa alue-merkeillä kaikille Lahden nuorisopalveluiden työntekijöille, luottamushenkilöille ja palveluiden käyttäjille sekä yhteistyökumppaneilleen. |
| Lahden nuorisopalveluissa on vakiintuneet toimintatavat syrjintä- ja häirintäväitteiden käsittelyyn.  | Lahden nuorisopalveluissa on yhteisesti sovitut ja vakiintuneet käytännöt syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi ja häirintään puuttumisesksi sekä syrjintä- ja häirintäväitteiden käsittelyyn.<br><br>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitteenä on  |



|   |  |
|---|--|
|   | <p>Lahden nuorisopalveluiden syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistamisen tarkistuslista. Liitteistä löytyy selkeät asteittain etenevät ohjeistukset siitä, kuinka syrjintää epäiltäessä tai todettaessa toimitaan ja kuinka prosessi Lahden nuorisopalveluissa kaikkien osapuolten kohdalla aina etenee.</p> <p>Lahden nuorisopalveluissa nimetään tasa-arvotarkkailijat ja häirintäyhdyshenkilöt. Heidän tehtävänsä löytyvät tämän laatikon alta.* (valitaanko?)</p>  |
| <p>Lahden nuorisopalveluiden ilmapiiri on avoin, turvallinen sekä moninaisuutta kunnioittava ja näkyväksi tekevä.</p>               | <p>Lahden nuorisopalveluissa korostetaan hyvän ilmapiirin merkitystä syrjinnän ennaltaehkäisyssä. Työkykyä ja luottamustoimintaa edistävissä tapahtumissa tuodaan säännöllisesti esiin se, että oma käytös ja suhtautuminen muihin ihmisiin ovat ratkaisevassa asemassa kun halutaan ennaltaehkäistä tai puuttua syrjintään ja häirintään ja parantaa Lahden nuorisopalveluiden ilmapiiriä.</p> <p>Luodaan yhdessä kriteerit avoimelle, turvalliselle sekä moninaisuutta kunnioittavalle ja näkyväksi tekevälle ilmapiirille. Määritellään myös ne toimenpiteet, joilla tällainen ilmapiiri saavutetaan. Toimenpiteet liitetään tähän suunnitelmaan.</p> |
| <p>Kuka joka haluaa toimia Lahden nuorisopalveluissa ei joudu henkilöön liittyvän ominaisuuden vuoksi jäämään pois toiminnasta.</p> | <p>Tehdään lain mukaisesti kohtuulliset mukautukset esteettömyyden takaamiseksi. Toteutetaan joustavaa ja avointa henkilöstöpoliittista linja perhesuhteisiin liittyen.</p>  |
| <p>Seuranta: Seurataan miten? (taulukon tiedot muokattavissa)</p>   |  |

\* Tasa-arvotarkkailijat

Kaksi tasa-arvotarkkailijaa huolehtii tasa-arvon toteutumisesta Lahden nuorisopalveluiden suur tapahtumissa. Tehtävään kuuluu työskentelyn ja päätöksenteon tarkkailu sekä tasa-arvonäkökulman esillä pitäminen. Lisäksi tasa-arvotarkkailijat seuraavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista yhdessä seurantatyöryhmän kanssa. Tasa-arvotarkkailijat toimivat myös suur tapahtumien häirintäyhdyshenkilöinä ja vastaavat tapahtumien sujumisesta mahdollisimman tasa-arvoisesti. Tasa-arvotarkkailijat tapahtumien duunareita eikä heillä ole muita työtehtäviä kuin tasa-arvon tarkkaileminen tai häirintäyhdyshenkilönä toimiminen.

Tasa-arvotarkkailijat/häirintäyhdyshenkilöt pitävät tapahtumien alussa puheenvuoron, jossa kertovat omasta toimenkuvastaan, tapahtuman tasa-arvokäytännöistä (puheenvuorojen seuraaminen, asioihin puuttuminen jne.) sekä erilaisista syrjinnän muodoista kuten normittamisesta, ulossulkemisesta. Tapahtumaan osallistujia kehoitetaan erityiseen huolellisuuteen, jotteivät he tahtomattaankaan tulisi loukanneeksi toisia.

Tarkkailijoiden/häirintäyhdyshenkilöiden läsnäolosta ja tehtävistä tiedotetaan selkeästi etukäteen ja paikan päällä. Vastuuhenkilöiden kuvat ja yhteystiedot jaetaan osallistujille, jotta heidät on helppo tunnistaa ja tavoittaa. Yhteystiedot ovat koko ajan selvästi näkyvillä ja he pyrkivät työaikanaan vastaamaan yhteydenottoihin mahdollisimman nopeasti (yhteinen sähköpostiosoite, toimiston puhelinnumero). Tekstiviestillä voi helposti ottaa yhteyttä tarkkailijoihin huomiota herättämättä. Vähintään toinen tasa-arvotarkkailijoista/häirintäyhdyshenkilöistä on koko ajan omalla, merkityllä paikallaan läsnä kokouksessa tai tapahtumassa.

Tarkkailijat puuttuvat aktiivisesti havaitsemiinsa ja heille ilmoitettuihin tasa-arvo-ongelmiin tai häirintään kuten herruustekniikoiden käyttöön ja syrjintään sen eri muodoissa sekä keskustelevat tilanteista jälkikäteen asianosaisten kanssa. Vähintään yksi tasa-arvotarkkailijoista/häirintäyhdyshenkilöistä on läsnä myös mahdollisissa iltabileissä.

Tasa-arvotarkkailijat/häirintäyhdyshenkilöt puuttuvat havaitsemiinsa ja heille ilmoitettuihin tasa-arvo-ongelmiin tai häirintään/syrjintään välittömästi (esim. kokoustekniikkaa koskevat) tai mahdollisimman pian (yksityistä käsittelyä vaativat) sensitiivisesti ja kaikkia osapuolia kuunnellen ja kunnioittaen.

Tasa-arvotarkkailijat/häirintäyhdyshenkilöt ovat ennen tapahtumaa yhteydessä tapahtumakoordinaattoriin, jotta roolit ja yhteinen tavoite ovat selkeät. Tarkkailijat kiinnittävät

huomiota tasa-arvon toteutumiseen sekä määrällisesti (puheenvuorojen laskeminen) että laadullisesti.

### Häirintäyhdyshenkilöt

Lahden nuorisopalveluiden henkilöstölle ja luottamushenkilöille valitaan kaksi häirintäyhdyshenkilöä, joilta työntekijät saavat tukea kohdatessaan esimerkiksi sukupuolista häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua kuten työntekoon liittyvää kiusaamista tai häirintää. Jos työntekijä kokee joutuneensa häirinnän, ahdistelun, kiusaamisen, syrjinnän tai muun epätasa-arvoisen kohtelun kohteeksi, hän voi ottaa yhteyttä häirintäyhdyshenkilöihin ja pyytää neuvoja ja apua asian selvittämiseen.

Keskustelut yhdyshenkilöiden kanssa ovat ehdottoman luottamuksellisia, eikä minkäänlaisiin toimenpiteisiin ryhdytä ilman asianosaisen lupaa. Häirintäyhdyshenkilöt puuttuvat havaitsemiinsa ja heille ilmoitettuihin häirintäongelmiin välittömästi tai mahdollisimman pian (yksityistä käsittelyä vaativat) sensitiivisesti ja kaikkia osapuolia kuunnellen ja kunnioittaen.

Häirintäyhdyshenkilöt valitaan työyhteisöstä kyselyllä tai johdon päätöksellä ja heidät koulutetaan sekä perehdytetään tehtäväänsä. Häirintäyhdyshenkilöt edustavat eri sukupuolia.

## SEURANTA JA ARVIOINTI

(Miten seuranta ja arviointi toteutetaan?)

### Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely

Osana tätä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on toteutettu henkilöstölle suunnattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Kyselyn tulokset on kirjattu omana yhteenvetonaan. Kyseinen kysely on tämän suunnitelman liitteenä. Kysely on muokattu muiden organisaatioiden vastaavien kyselyiden pohjalta. Kysely toimii lähtötilanteen kartoitustyökaluna ja muokattuna sitä voidaan hyödyntää jatkossa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnin työkaluna työyhteisössä.

## TARKISTUSLISTAT JA LIITTEET

### Järjestettävien tapahtumien esteettömyyden tarkistuslista (luodaanko oma versio?)

1. Muista tapahtumaa mainostaessasi kertoa onko tila esteetön. Tilaisuuksien tulisi olla mahdollisuuksien mukaan esteettömiä. Jos tilaisuus on vain osittain esteetön tulee myös se mainita. Esteettömyys pitää sisällään seuraavat seikat:
  - Mahdollisuus päästä paikalle ja liikkua tiloissa esim. pyörätuolilla
  - Opasteet ovat selkeitä ja helppolukuisia
  - Pysäköintipaikat ovat lähellä
  - Tilaan pääsee ilman tasoeroja
  - Mahdollisten portaiden oheen on rakennettu loiva luiska
  - Löytyy esteetön wc (ns. inva-wc)
  - Tila on varustettu toimivalla induktiosilmukalla ja ne on merkitty
  - Valaistus on riittävä ja häikäisemätön
  - Tilan akustiikka on hyvä.
2. Jos tiloissa on induktiosilmukka, huolehdi, että kaikki käyttävät mikrofonia puhuessaan.
3. Esteettömyyttä on myös taustahälinän huomioiminen ja sen poissulkeminen, riittävän kuuluvuuden varmistaminen (isoissa tiloissa mikrofonin käyttö) sekä sopiva valaistus (ei liian pimeä tai kirkas).
4. Kaikki mitä tapahtumassa näytetään visuaalisesti, kuten diaesitykset, on hyvä kertoa myös ääneen. Käytännöstä on hyvä ohjeistaa puhujia etukäteen. (kts. Ohjeistus esteettömään viestintään). Näin on erityisen tärkeää toimia silloin, kun osallistujina on henkilöitä, jotka eivät näe tai ovat heikkonäköisiä.
5. Etu- ja jälkikäteen osallistujille toimitettavista materiaaleista testimuotoiset (word, rtf) dokumentit ovat saavutettavia ruudunlukuohjelmilla. On myös hyvä toimittaa etukäteen materiaalit tulkeille ja huomioida esimerkiksi, että painettuja materiaaleja on saatavilla selkokielisinä ja riittävän suurella fontilla.
6. Kartoita osallistujien tarpeita jo tapahtumiin ilmoittautumisvaiheessa. Voit käyttää seuraavaa lauseketta: *Ilmoitathan tapahtuman järjestäjälle etukäteen yksilöllisistä tarpeistasi (esim. tulkkauksen tarve, erityisruokavalio).*
7. Ilmoittautumislomakkeissa sukupuolivaihtoehdot ovat: poika/mies, tyttö/nainen, määrittelen itseni, en halua määritellä itseäni. Sukupuolta kysytään vain silloin kun se on ehdottoman tarpeellista esimerkiksi arvioitaessa sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista.
8. Tilaisuuden kohderyhmän mukaan harkitse, tarvitaanko tilaisuudessa tulkkeja. Kerro etukäteen, millä kielellä tapahtuma järjestetään ja millä kielillä mahdollinen tulkkaus järjestetään. Toimita tapahtuman mahdolliset materiaalit tulkeille etukäteen. Tilaisuuden alussa voi myös sopia erikseen mitä kieliä tilaisuudessa on mahdollista käyttää (esim. suomi, ruotsi, englanti).
9. Toiminnallisia tapahtumia suunniteltaessa huomioi, miten toimintakyvyltään erilaiset ihmiset voivat osallistua toimintaan (esim. Ohjeistus esteettömään viestintään).
10. Pitkäkestoisemmissä tapahtumissa voi joku osallistuja tarvita suljettua ja rauhallista tilaa esimerkiksi rukoushetkeä varten. Rauhallisesta tilasta voi kertoa tai muista tarpeista tai toiveista voi pyytää osallistujia kertomaan heti tilaisuuden alussa tai jo ilmoittautumisvaiheessa.
11. Lahden nuorisopalveluiden maksullisissa tilaisuuksissa osallistujan tarvitsemalta henkilökohtaiselta avustajalta ei lähtökohtaisesti peritä osallistumismaksua (onko tästä sovittu?)
12. Lahden nuorisopalvelut on julistautunut syrjinnästä vapaaksi alueeksi. Fyysisen esteettömyyden turvaamisen lisäksi tapahtumissa huolehditaan siitä, että ilmapiiri on moninaisuutta kunnioittava ja näkyväksi tekevä.
13. Esteettömyyteen kannattaa varautua etukäteen esimerkiksi huomioimalla mahdolliset kuluerät jo toimintaa suunniteltaessa.
14. Suurtapahtumissa mukana tulee olla voimassa oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma esimerkiksi turvallisuussuunnitelma liitteenä tai erikseen.

### Ohjeistus esteettömään viestintään

Noudatamme Lahden nuorisopalveluiden esteettömyysohjeita (onko olemassa?), jotka tulee jakaa kaikille Lahden nuorisopalveluiden eri tilaisuuksissa puhujille. Puhujan on hyvä olla tietoinen ohjeistuksesta esteettömän ja saavutettavan osallistumisen ja vuorovaikutuksen takaamiseksi.

**Näkövamma:**

Jos käytät PowerPointia, videoita, kuvia tai muuta visuaalista materiaalia esityksessä, puhu myös ääneen kaikki, minkä näytät (lue tekstit, kerro mitä kuvassa näkyy). Jos esityksesi saa jakaa, älä tallenna sitä pdf-muotoon (ppt ja word sopivat ruudunlukulaitteille). Jos sinulla on luku- tai kirjoitustehtäviä, pidä huoli, että jokaisessa ryhmässä on näkevä, joka voi avustaa. Myös tavallista suuremmalla fontilla painetut materiaalit voivat olla avuksi heikkonäköisille.

**Liikuntavamma:**

Jos osiossasi on toiminnallista tekemistä, huomioi, että osa ryhmästä saattaa liikkua pyörätuolilla tai kepin kanssa hitaammin tai joku osa kehoa ei toimi. Liikkuminen apuvälineiden kanssa on vaikeaa, jos tila on ahdas tai siellä on paljon tuoleja ja pöytiä. Kiipeily, seisomaan nouseminen ja korkealle ylettyminen ei välttämättä onnistu (esim. laske fläppiä seisomakorkeudesta hieman alemmas tai käytä kiertävää fläppiä, jos osallistujien halutaan kirjoittavan siihen).

**Viittomakielen tulkkaus, simultaanitulkkaus ja kirjoitustulkkaus:**

Jos tilaisuudessa käytetään jotakin edellä mainituista tulkkauksista, puhu selkeästi ja rauhallisesti ja pidä sopivasti taukoja puheessasi. Pidä huolta, että vain yksi puhuu tilassa kerrallaan. Toimita mahdollinen esityksesi ajoissa tapahtuman järjestäjälle, joka välittää sen tulkeille etukäteen tutustuttavaksi.

**Huonokuuloisuus tai kuulovamma:**

Mikäli tilassa on induktiosilmukka, puhu mikrofoniin. Pidä huoli, että kaikki muutkin puhuvat mikrofoniin. Toista osallistujan epäselvä tai hiljainen puheenvuoro tarvittaessa. Kahden kesken puhuteltaessa varmista, että henkilö näkee sinut ja suusi (huulitalukua varten). Sopivia tapoja huomion kiinnittämiseen ovat esimerkiksi kevyt kosketus olkapäälle tai käsien hillitty heiluttelu. Voit myös kirjoittaa asiiasi paperille tai vaikkapa kännykän näytölle.

**Syrjinnän (S) ja epäasiallisen kohtelun (EAK) tunnistaminen – tarkistuslista (luodaanko oma versio?)**

Jos tunnistat jonkin seuraavista kohdista, on todennäköistä, että olet itse joutunut syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi tai todistanut syrjintää tai epäasiallista kohtelua Lahden nuorisopalveluissa:

- Työnantaja káskee tai ohjeistaa työntekijää olemaan palvelematta tiettyä ihmisryhmää tai yksittäistä henkilöä jonkin hänen ominaisuutensa perusteella. (S)
- (Työ)yhteisön ulkopuolelle sulkeminen: Henkilölle ei anneta mahdollisuutta osallistua yhteiseen toimintaan, hänen kanssaan ei suostuta työskentelemään tai hänelle ei anneta hänelle kuuluvaa tietoa. Henkilön tai tietyn ihmisryhmän läsnäolo tai näkemys jätetään jatkuvasti huomioimatta. (EAK, S)
- Henkilö joutuu toisten Lahden nuorisopalvelulaisten tahallisen ja kielteisen toiminnan kuten juoruilun, henkilön ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaamisen, mielenterveyden kyseenalaistamisen tai muu kielteisen käyttäytymisen kohteeksi. (EAK, S)
- Työnantaja kohtelee henkilöä epäsuotuisasti hänen läheiseensä liittyvän syyn kuten läheisen vammaisuuden takia. (S)
- Henkilöön kohdistuu vitsailua tai nimittelyä ja se tuntuu kohteena olevasta henkilöstä epäasialliselta, uhkaavalta, vihamieliseltä, halventavalta, nöyryyttävältä tai ahdistavalta. (EAK)
- Henkilöön kohdistuu yksipuolisia ja ei-toivottuja seksuaalissävyytteisiä vihjauksia, sähköposteja tai puhelinsoittoja, härskejä puheita, kaksimielisiä vitsejä tai vartaloa, pukeutumista tai ylipäättään ulkonäköä tai yksityiselämää koskevia halventavia huomautuksia tai kysymyksiä. (S, EAK)
- Henkilöltä kielletään samat mahdollisuudet kuin muilla, johtuen jostain henkilöön liittyvästä syystä. (S)
- Henkilöön kohdistuu nöyryyttävät käskyt, sanallinen tai fyysinen uhkailu, huutaminen, raivoaminen, fyysinen väkivalta. (EAK)
- Kieltäydytään (työ)tehtävien hoitamisesta tai yhteistyöstä henkilön kanssa vedoten tietyn henkilön tai ryhmän taustaan tai ominaisuuteen. (S)
- Luodaan henkilölle uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri, joka voi syntyä esimerkiksi jotakin ihmisryhmää loukkaavilla julisteilla tai muilla symboleilla sekä henkilöön kohdistuu rasistiset, syrjivät tai muulla tavoin loukkaavat vitsit. (S, EAK)

- Henkilö joutuu epäedulliseen asemaan ilman hyväksyttävää syytä, esimerkiksi työhönotossa täydellisen suomen kielen taidon vaatimus vaikei se olisi työn tekemisen kannalta välttämätöntä. (S)
- Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää. Kaikki ristiriidat, yhteentörmäykset tai häiriöt henkilöiden välisessä kommunikaatiossa Lahden nuorisopalveluissa eivät ole syrjintää tai epäasiallista kohtelua.

### **Miten toimia syrjintä- tai epäasiallisen kohtelun tapauksissa – tarkistuslista (luodaanko oma versio?)**

Syrjintää ja epäasiallista kohtelua voi tapahtua tarkoituksettomasti ja tahattomasti. Tahatonkin syrjintä ja epäasiallinen kohtelu on kuitenkin kiellettyä. Vaikka syrjintään tai epäasialliseen kohteluun puuttumiseen liittyy usein epämiellyttäviä tunteita ja ristiriitojen mahdollisuus ja vaikei syrjintä tai epäasiallinen kohtelu olisi toistuvaa, tulee niihin aina puuttua. Tavoitteena syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun tapauksissa ei ole syyllistäminen vaan tilanteen ratkaiseminen välittömästi asianosaisten kesken ja jokaista osapuolta kuunnellen. Syrjintään tai epäasialliseen kohteluun syyllistynyttä voi pyytää itse ehdottamaan ratkaisuja tilanteeseen.

Syrjintään ja epäasialliseen kohteluun puuttuminen kuuluu jokaiselle Lahden nuorisopalveluissa ja syrjintää sekä epäasiallista kohtelua tulee vastustaa julkisesti. Lahden nuorisopalveluissa otetaan kaikki ilmoitukset ja epäilykset syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta vakavasti.

Alla listatut toimintatavat ja syrjimättömyyden varmistaminen koskettavat kaikkia Lahden nuorisopalvelun johtohenkilöitä, työntekijöitä, luottamushenkilöitä, harjoittelijoita, palveluiden käyttäjiä sekä tapahtumiin osallistuvia.

#### **A. Jos olet itse kohdannut syrjintää tai epäasiallista kohtelua**

Ota asia puheeksi sen henkilön kanssa, joka on mielestäsi syyllistynyt syrjintään tai epäasialliseen kohteluun. Voit ottaa asian esille myös kolmannen henkilön, esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun kanssa. Voit halutessasi antaa syrjintään tai epäasialliseen kohteluun syyllistyneelle mahdollisuuden käsitellä asiaa kanssasi uudelleen. Jos tilanne ei ratkea tai epäasiallinen kohtelu tai syrjintä jatkuu, on työntekijällä velvollisuus ilmoittaa asiasta esihenkilölleen ja pyytää, että työnantaja ottaa asian käsittelyyn. Jos esihenkilö kohtelee alaistaan epäasiallisesti, ilmoitus tulee tehdä tämän esihenkilölle tai työsuojeluvaltuutetulle. Lahden nuorisopalveluiden luottamushenkilö voi kääntyä syrjinnän jatkuessa Lahden nuorisopalveluiden johdon tai kenen tahansa asiasta vastaavan luottamushenkilön puoleen. Jos asiaa ei viedä eteenpäin, tulee ottaa yhteys yhdenvertaisuus- tai tasa-arvovaltuutetun toimistoon tai työsuojeluviranomaisiin.

#### **B. Jos et ole varma, oletko kohdannut syrjintää tai epäasiallista kohtelua**

Voit kysyä asiasta työ- tai luottamustovereiltasi, työsuojeluvaltuutetulta, omalta esihenkilöltäsi tai ammattiliitosta. Tämän kaiken voi tehdä luottamuksellisesti ja ilman, että siitä aina tulee seuraamuksia.

#### **C. Jos epäilet, että olet syyllistynyt syrjintään tai epäasialliseen kohteluun**

Ota itse asia puheeksi sen henkilön kanssa, johon syrjintä on mahdollisesti kohdistunut. Kysy, kokeeko henkilö tulleen syrjityksi tai kohdelluksi epäasiallisesti. Pyydä anteeksi, jos olet syrjinyt tai toiminut epäasiallisesti ja vältä jatkossa vastaavaa toimintaa.

#### **D. Jos sinua syytetään syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta**

Jos henkilö, johon syrjintä tai epäasiallinen kohtelusi on kohdistunut, tulee itse kertomaan sinulle asiasta, selvitä tarkasti, mikä käytöksessä tai toiminnassasi on ollut epäasiallista tai syrjivää. Pyydä anteeksi, jos olet syrjinyt tai toiminut epäasiallisesti ja vältä jatkossa vastaavaa toimintaa. Jos et ole voinut valmistautua tilanteeseen, voit pyytää että käsittelette asiaa vielä uudelleen niin, että pyydät mukaan oman tukihenkilösi (ks. kohta A.). Jos asia menee esihenkilökäsittelyyn, tulee esihenkilön ilmoittaa tästä sinulle etukäteen. Voit myös itse viedä asian esihenkilökäsittelyyn.

#### **E. Jos todistat syrjintää tai epäasiallista kohtelua**

Ota asia puheeksi syrjintää kohdanneen kanssa ja kysy, ovatko asiat hyvin vai pitäisikö niille tehdä jotain. Älä toimi syrjintää kohdanneen puolesta vaan hänen kanssaan. Jos esihenkilö todistaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua, on hänen velvollisuutensa puuttua siihen.

F. Jos toimit tukihenkilönä syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun tapauksissa

Ensisijainen tehtäväsi on kuunnella ja antaa henkistä tukea. Auta tuettavaasi hahmottamaan tilanne ja ole mukana asioiden selvittämisessä. Tarkkaile tilannetta ulkopuolisen silmin ja auta tuettavaa arvioimaan tilannetta eri näkökulmista. Älä pelkää tuoda esiin eri näkökulmia, vaikkeivät ne vastaisikaan tuettavan näkemystä asiasta.

G. Jos Lahden nuorisopalveluiden palvelun käyttäjä ilmoittaa kohdanneensa syrjintää

Pyydä palvelun käyttäjää olemaan yhteydessä ensisijaisesti siihen henkilöön joka kyseisestä palvelusta vastaa tai tarvittaessa Lahden nuorisopalveluiden johtoon. Tarvittaessa syrjintä- ja epäasiallisen kohtelun tapaukset menevät Lahden nuorisopalveluiden johdon käsittelyyn. Asian käsittelyä jatketaan eri osapuolten kanssa siten, että asia saadaan ratkaistua. Syrjinnästä tai epäasiallisen käytöksen ilmoittamisesta ei tule koitua negatiivisia seuraamuksia ilmoittajalle.



## LÄHTEET

Allianssi: Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2015-2017.

Kop kop – Pääsekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille. Sisäministeriö, YES – Yhdenvertaisuus EtuSijalle -hanke, 2012.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 609/1986 ja 1329/2014. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. Työ- ja elinkeinoministeriö, Diversa Consulting ja YES – Yhdenvertaisuus EtuSijalle -hanke, 2009.

Pesola, Kirsti: Esteettömyysopas mitä miksi miten. Invalidiliiton julkaisuja O.39., 2009.

Sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuussuunnittelun työryhmä: Sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma 2009–2011. Sisäasiainministeriön julkaisu 37/2008.

Sisäasiainministeriö: Sisäasiainhallinnon linjaukset yhdenvertaisuuden edistämiseksi. 2008.

Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto – Sakki ry, Seta ry, Suomen Lukiolaisten Liitto SLL ry, Finlands Svenska Skolungdomsförbund FSS rf: Älä oletta – Normit nurin! Normikriittinen käsikirja yhdenvertaisuudesta, syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta olla oma itsensä. Printon, Tallinna, 2013.

Yhdenvertaisuuden puolesta syrjintää vastaan. Työministeriö, 2004.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Yhdenvertaisuuslaki – työkalupakki syrjintää vastaan.

SEIS-hanke, Euroopan unioni, 2004.

Verkkosivut

[www.transtukipiste.fi](http://www.transtukipiste.fi)

[www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)

[www.seta.fi](http://www.seta.fi)

[www.eesteeton.fi](http://www.eesteeton.fi)

[www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)